

[٥]

برنامج تدريبي قائم على الأساليب التدريبية  
الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية  
لمعلمات رياض الأطفال

د. جنات عبد الغني إبراهيم البكاتوشي

أستاذ مناهج الطفل المساعد

قسم العلوم التربوية

كلية رياض الأطفال - جامعة الإسكندرية



## برنامج تدريبي قائم على الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال

د. جنات عبد الغني إبراهيم البكاتوشي\*

### مقدمة:

إن الأطفال هم مستقبل الأمة ومصدر قوتها الحقيقية، لذا نجد أن العديد من الاتفاقيات والمؤتمرات والندوات اهتمت ومازالت تهتم بالطفل، حيث أنه هو الأمل في غد أفضل.

ومرحلة رياض الأطفال تعد مرحلة أساسية للطفل يكتسب من خلالها العديد من الخبرات وتساعده على النمو الذاتي، كما تهيئ له الفرص للمشاركة الاجتماعية التي تسهم في تنشئته ليكون عضواً فاعلاً.

وفي القرن الحادي والعشرين أصبح الاهتمام بالطفولة المبكرة من أولويات الأهداف التربوية والتعليمية على المستوى الدولي والعربي، لذا حرصت البرامج الجديدة على إعداد معلمة الروضة وتزويدها بالمهارات الضرورية اللازمة للتعامل مع المعرفة من جهة، ومع الأطفال من جهة أخرى (Quebec, 2002,43) (يحيى أبو حرب، ٢٠٠٥، ٣٦).

والمعلم هو القائد التربوي الذي يقوم بعملية إكساب الخبرات والمعلومات التربوية وتوجيه سلوك المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم (عبد الله العامري، ٢٠٠٩، ١٣).

\* أستاذ مناهج الطفل المساعد، قسم العلوم التربوية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية.

لذا قامت كليات إعداد معلمات رياض الأطفال بتصميم البرامج التربوية وفق مهارات وكفايات المعلمات، حيث تقوم المعلمة بتطوير قدرات الأطفال، وذلك من خلال قيامها بالمهام الآتية:

- (١) تنظيم النشاط الذي يتفق وحاجات الأطفال.
- (٢) تقديم فرص تعلم حقيقية للأطفال تبعاً لمستواهم.
- (٣) تشجيع الأطفال على بذل الجهد في أداء الأنشطة.
- (٤) تقديم الأنشطة التي تحفز الطفل على العمل.

وحتى تكون تنشئة الأطفال صحيحة وفعالة لا بد لمعلمة رياض الأطفال أن تكون القدوة والنموذج المثالي لأطفالها لأنها تؤثر في سلوكهم وتفكيرهم وكذلك تشكيل قيمهم المستقبلية.

ولذلك فإن معلمة الروضة تلعب دوراً هاماً في حياة الطفل، فهي تحتل المرتبة الثانية بعد الأبوين مباشرة وعملها في رياض الأطفال ليس عملاً تعليمياً فحسب بل هو عملية توجيه مستمرة تتحقق من خلال وجود الطفل في الروضة معها لفترة زمنية طويلة، فهي تؤثر إيجابياً أو سلبياً على مهارات الطفل وأفكاره ومعتقداته (عتاب مصطفى، ٢٠٠٠، ١٠).

وتعرف معلمة الروضة بأنها الإنسانة التي تقوم بتربية الأطفال داخل غرفة النشاط وخارجها من خلال التعايش اليومي مع الأطفال، وتهدف من خلال عملها تحقيق الأهداف التربوية للروضة.

إن معلمة الروضة صاحبة مهنة، ولا بد أن تمتلك كفاءات خاصة، تؤهلها للقيام بأدوارها، والمعلمة لا بد وأن تكون باحثة وصاحبة فلسفة ومنظمة للمواقف التعليمية.

ومعلمة الروضة لابد وأن تكون قادرة على تنفيذ المنهج على نحو يظهر إبداعها وحبها لمهنتها، وهذا لن يتأتى لها إلا إذا كانت قادرة على استخدام استراتيجيات التدريس المناسبة ومراعية للتفاعلات الإنسانية التي يجب أن تكون في الموقف التعليمي.

أن معلمة رياض الأطفال لابد أن تكون خبيرة بفنون التدريس، وممثلة لقيم المجتمع وثقافته وحريصة على غرس قيم ومعتقدات وأصول المجتمع والدين الذي ينتمي إليه، وتكون أيضاً خبيرة في العلاقات الإنسانية وتعتبر قناة اتصال بين الروضة والمنزل، بالإضافة لكونها مرشدة وموجهة نفسية ومعلمة ومتعلمة في ذات الوقت (حسن حسان، ٢٠٠٢، ٨٠).

ومعلمة الروضة يجب أن يكون لديها خبرة في التدريس حيث أنها تتعامل مع أطفال صغار، ولابد من إلمامها بطرق التدريس المختلفة، وأن تكون على دراية بأساليب تشويق وجذب انتباه الأطفال وذلك لإكسابهم الكثير من المعلومات والمعارف وإشباع احتياجاتهم والإجابة على أسئلتهم.

وتأتي أهمية تدريب معلمة الروضة من أهمية المرحلة التي تعمل فيها، إضافة إلى أن التدريب يعد وسيلة لسد بعض الثغرات التي وجدت نتيجة نقص الإعداد السابق للمعلمة أحياناً ولاسيما وأن معلمات رياض الأطفال قد لا يحصلن على الإعداد التربوي المناسب، إضافة إلى عدم متابعة التطورات التربوية والمهنية إضافة إلى المهارات اللازمة لها والمعلومات التي تساعدها أثناء فترة عملها (هدى قناوي، ١٩٩٢، ١٦٤-١٦٥).

وتحتاج المعلمة للتدريب أثناء الخدمة أكثر بكثير مما تحتاجه من إعداد قبلها وذلك لأن إعداد ما قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة من الفعاليات والأنشطة النمائية التي لا بد لها أن تستمر مع المعلمة ما دامت في فترة الخدمة، ومادامت هناك معارف، وتقنيات جديدة (Andersson, N, 2000, 144).

### أهداف تنمية المعلم:

تتلخص في:

- تحقيق النمو للمعلمين لرفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصل مهاراتهم.
- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فعالية المعلم إلى حداها الأقصى.
- تجديد معلومات المعلمين وتمييزها ومعرفة التقنيات الحديثة في التفكير وطرق التدريس.
- الاطلاع على النظريات التربوية والنفسية الحديثة.
- تلافى أوجه النقص والقصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة (محمد شوق، ١٩٩٥، ٥٣).

وفي ظل التضخم الهائل للمعرفة والعولمة والتطور المستمر لا بد أن يكون للمعلمة دوراً بارزاً يواكب هذا التغير والتطور في ضوء معطيات المجتمع الدولي، حيث أصبحت المعلمة مسئولة عن تقديم موضوعات متعددة واسعة المدى تلائم كافة القدرات (Al Hooli, 2001, 4).

ولابد أن تتوفر في معلمة الروضة العديد من السمات ويكون لديها العديد من المهارات التي تؤهلها للعمل مع الأطفال في هذه المرحلة. والمهارة هي مستوى عالي من الأداء يتطلب فترة من التدريب المقصود والممارسة المنظمة والخبرة المضبوطة ويؤديه الفرد عن فهم بدقة وإتقان مع الاقتصاد في الوقت والجهد (محمد الأشقر، ١٩٩٤، ٢). والمعلمة لابد وان تمتلك مجموعة من المهارات الشخصية والمهنية تتكامل كل واحدة مع الأخرى وهي:

- **مهارات مهنية:** حيث يجب أن تكون مؤهلة علمياً وعلى دراية بعلم نفس الأطفال والإسعافات الأولية ولديها ثقافة عامة واسعة والممام بطرق البحث العلمي وخاصة الملاحظة.
  - **مهارات شخصية:** حيث تمتاز بالصبر وتحمل المسؤولية وتحمل المشقة والعناء.
  - تكون مؤهلة وحاصلة على شهادات ودورات في مجال رياض الأطفال وسيكولوجية الطفولة (نبيل عبد الهادي، ٢٠٠٠، ١١٣).
- وهناك بعض الكفايات والمهارات التي يجب أن تتوفر في معلمة رياض الأطفال وتعمل على رفع درجة تأثيرها في الأطفال واحترامهم لها:
- ١- القدرة على التعبير والإلمام بالمظهر العام.
  - ٢- الصفات العقلية كالذكاء وكذلك القدرة على التصرف.
  - ٣- الاتزان الانفعالي.
  - ٤- النواحي الجسمية التي تتضمن النشاط والحيوية والخلو من الأمراض.

- ٥- بعض السمات المرغوبة مثل الإخلاص والتمسك بالقيم والمثل العليا.
  - ٦- أن تكون شخصية رائدة ولها قدرة على حل المشكلات.
  - ٧- تتمتع بعلاقات اجتماعية جيدة بالمديرة والزملاء وأولياء الأمور.
  - ٨- التكوين المهني والقدرة على التربية من خلال الإلمام بالمفاهيم التربوية الصحيحة والقدرة على توصيل المعلومات واستعدادها لتجريب الجديد من طريق التدريس (سهير كامل، ٢٠٠٠، ٦٩).
- وليس المشكلة في توافر هذه السمات والمهارات لدى المعلمة، ولكن المشكلة تكمن في قدرتها على تسخير هذه السمات والمهارات لخدمة الأطفال وتوليد الدافعية لديهم.

### المهارة:

المهارة هي القدرة على أداء عمل معين أو مجموعة من الأعمال بشكل متناسق بهدف إحداث تأثير مطلوب مع الاقتصاد في الوقت والجهد. والمهارة هي السرعة والدقة والإتقان في أداء عمل من الأعمال مع التكيف للمواقف المتغيرة (Khmer,2000,4).

يساعد اكتساب المهارة، وإتقانها على فهم الأفكار، والمفاهيم، لأن بعض المواقف تعتمد كلياً على مهارة الفرد، وقدراته الذهنية (Stattler, 2000, 22).

### المهارات الأدائية:

ويقصد بالمهارة الأدائية أنها مجموعة من السلوكيات التعليمية التي تقوم بها معلمة الروضة بسرعة، ودقة، وقدرة على التكيف مع معطيات الموقف التعليمي. ويقصد بها مجموعة القدرات التي تمتلكها



المعلمة والتي تؤهلها لتعليم الأطفال بكفاءة من خلال قيامها بمجموعة من الأداءات المنظمة والمتسلسلة التي تخص مجال معين من مجالات المعرفة وتتضمن القدرة على التخطيط للنشاط والقدرة على تنفيذ النشاط والقدرة على تقويم تعلم الأطفال.

### والمهارات الأدائية أنواع منها:

- **مهارة تخطيط البرامج:** أي قدرة المعلمة على صياغة الأهداف السلوكية والتعرف على قدرات الأطفال وحاجاتهم والتعرف على أنسب الأساليب والأنشطة التي تتناسب وخصائصهم والوسائل اللازمة لتنفيذ هذه الخبرات وكيفية تقويمها.
- **مهارة الإعداد للبرامج وتنفيذها:** وهي تتمثل في قدرة المعلمة على استشارة دافعية الأطفال مع الأخذ في الاعتبار الفروق الفردية فيما بينهم وذلك لضمان إعداد الخبرات المطروحة التي ينبغي أن تتناسب وقدراتهم وإتاحة الفرصة لكل طفل للمشاركة وتقديم أساليب التعزيز المختلفة والمتنوعة لكافة الأطفال.
- **مهارة إدارة العملية التربوية:** وتتضمن قدرة المعلمة على إدارة الصف و حل المشكلات وإتاحة مساحة مناسبة لكل طفل للمشاركة بحرية وكذلك القدرة على توزيع المسؤوليات.
- **مهارة التفاعل مع الآخرين:** وتتمثل في قدرة المعلمة على إقامة علاقات اجتماعية سليمة وودية مع الأطفال ومع ذويهم وكذلك مع الزملاء والمديرين.

- **مهارة التقويم:** وذلك من خلال قدرة المعلمة على إعادة النشاط بأشكال متعددة لتحسين مستوى الأطفال وكذلك تدريبهم على أساليب التقويم الذاتي.
- **مهارة النمو المهني:** وتكمن في قدرة المعلمة على اكتساب مهارات مهنية وعلمية تتوافق مع التطورات الحديثة في مجال إعداد المعلمة (سلوى مرتضى، حسناء أبو النور، ج١، ٢٠٠٣، ٢٠-٢١).

### المهارات الأدائية لمعلمة الروضة:

#### أولاً: التخطيط:

يعرف التخطيط على أنه "العملية التي تؤدي لوضع تصور للمواقف التعليمية التي يهيئها المعلم لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وهو تلك العملية التي تؤدي لوضع خطة تدريسية تتضمن مواقف تعليمية بما تشمله من عمليات أخرى تقوم على تحديد الأهداف، واختيار الأساليب والإجراءات التي تساعد في تحقيقها وتقويمها وتنفيذها".

والتخطيط هو العنصر الأول في نجاح أي عمل وهو وضع الأسس للتنبؤ بالمستقبل عن طريق حسن الاختيار ويعرف التخطيط بأنه العملية الواعية التي يتم بموجبها إختيار أفضل طريق أو مسار يكفل تحقيق هدف معين (طارق البدرى، ٢٠٠١، ٢٢).

ويقصد بمهارة التخطيط أن نضع مجموعة من القواعد والإجراءات بدقة وسرعة بحيث يحدث تغيير ايجابي في سلوك الطفل.

ويعد التخطيط من المفاهيم العلمية الحديثة التي استوفت معانيها ومضامينها الفكرية العلمية والعملية من واقع المجتمع المعاصر ورغم

حادثة هذا المفهوم إلا أنه حظي بإهتمام لم ينله أي مفهوم آخر هذا لأنه محور النشاط للكثير من الجهود بشتى أنواعها.

### ويمكن تلخيص أهمية التخطيط في النقاط التالية:

- يحول عمل المعلم إلى مجموعة من الخطوات المنظمة المترابطة لتحقيق أهداف جزئية.
  - يؤدي التخطيط إلى وضوح الرؤية أمام المعلم حيث يساعده على تحديد دقيق لخبرات المتعلمين السابقة وأهداف التعليم الحالية وذلك لتحديد أفضل الإجراءات المناسبة لتنفيذ الدرس وتقويمه حتى يصل لتحقيق الأهداف.
  - تقليل الاضطرابات السلوكية لدى المتعلمين.
  - زيادة الفرص لتحقيق نواتج التعلم بشكل منظم.
  - تنظيم عناصر الدرس وتهيئة جو التعليم والتعلم.
  - يؤدي التخطيط لنمو خبرات المعلم العلمية والمهنية بصفة مستمرة.
  - التخطيط يجعل المعلم واعياً ومدركاً للصعوبات التي تواجهه أثناء التنفيذ ويعمل على تلافيها.
- التخطيط يجعل المعلم متجدداً باستمرار، كما أنه يساعد على اكتشاف عيوب المنهج (أحمد الحاج، ٢٠٠٠، ١٢٣)، (شمس الدين فرحات، ٢٠١٠، ٣٥-٣٧).
- إن الهدف من التخطيط هو تفادي حدوث المشكلات أثناء سير النشاط وهذا يعني أن نجاح أي نشاط لا بد وأن يسبقه عمليات من التخطيط بشكل منظم والمعلم الناجح لا بد وأن يخطط تخطيطاً جيداً قبل بداية النشاط التعليمي (محمود بهجات، ١٩٩٦، ٨٨).

ويتم من خلال التخطيط التعرف على الإمكانيات المتاحة بشريا  
ومادياً وطرق توظيفها.

ويعمل التخطيط على التخفيف من حدة المشكلات والمخاطر  
التي تعترض مسار التعليم (زينب الجبر، ٢٠٠٢، ٣٨).

وتعد عملية التخطيط عملية تصور لما ينبغي أن يكون عليه  
المنهج من حيث التصميم (تحديد الأهداف واختيار المحتوى وتنظيمه)  
وكذلك الصورة التي يجب أن يكون عليها تنفيذ المنهج بالإضافة إلى  
عملية التقويم التي يجب أن يراعيها المنهج من حيث أساليب التقويم  
التي توضح العائد التعليمي/ التعليمي لدى المتعلمين (جودت سعادة وعبد  
الله إبراهيم، ٢٠٠١، ١٣).

### ثانياً: التنفيذ:

وتشتمل مهارة التنفيذ بالنسبة للمعلمة على قدرتها في إعداد  
الوسائل اللازمة لتنفيذ الأنشطة وتحديد أساليب التعليم المناسبة لكل  
موضوع واستخدام طرائق مباشرة وغير مباشرة والتنوع بين التعليم الفردي  
والجماعي، وحسن إدارة الفصل، وإدارة الوقت، وتنظيمه، وحل مشكلات  
الأطفال داخل القاعة والتواصل معهم في الموقف التعليمي (جمانة عبيد،  
٢٠٠٦، ٩٣).

ويقاس التنفيذ مهارة المعلم وتمكنه من امتلاك الإجراءات  
والطرق التي تؤهله لتوصيل المعارف والمفاهيم والحقائق المتنوعة  
للمتعلمين والتي من شأنها العمل على مساعدتهم للتفاعل الإيجابي مع  
الموقف التعليمي.

والمهارة في تنفيذ الأداء التدريسي تشمل: مهارات التفاعل

الصفوي: وهي:

(١) التهيئة والإثارة. لابد للمعلم أن يمهد للدرس وأن يستثير دافعية الأطفال للتعلم لكي يحقق الأهداف التربوية، ويكون التمهيد الجيد في شكل:

- سرد قصة قصيرة بأسلوب جذاب.
- عرض صورة أو وسيلة تعليمية.
- استغلال الأحداث الجارية.
- ربط موضوع الدرس بخبرات المتعلمين السابقة.
- التذكير بمناسبة احتفل بها المتعلمون مؤخراً.
- صياغة الدرس في شكل مشكلة ومطالبة المتعلمين بالبحث عنها (محمد جان، ٢٠٠٣، ١٦٨).

(٢) استخدام الأسئلة. حيث يلجأ المعلم لاستخدام الأسئلة كي يستثير دافعية المتعلمين للتعلم وجذب انتباههم وحثهم على التفكير وعليه استخدامها في التوقيت المناسب كما ينبغي أن تكون متعلقة بالدرس وواضحة ومختصرة ومناسبة لمستوى المتعلمين.

(٣) استخدام المواد والأجهزة التعليمية. وفي التنفيذ لابد وأن يتنوع المعلم في استخدام الطرق التعليمية بما يتناسب وطبيعة محتوى الموضوع المراد تعلمه لأن الطريقة التي تصلح لموضوع معين قد لا تصلح لموضوع آخر.

(٤) حيوية المعلم.

والمعلم الفعال هو الذي ينوع في طريقة العرض ولا يعتمد على طريقة واحدة في تنفيذ الدرس ويتسم بالنشاط والحيوية اثناء تنفيذ النشاط التعليمي.

وفي مهارة التنفيذ لا بد وأن يعمل المعلم على حسن إدارة الصف والسيطرة عليه وتوجيه المتعلمين للتفاعل الإيجابي والسيطرة على الموقف التعليمي والتعرف على مشكلات المتعلمين ومحاولة حلها بحسن التصرف (رشدي طعيمة، ١٩٩٩، ٧١).

وفي التنفيذ ينبغي أن يوفر المعلم المناخ التعليمي الفعال وكذلك البيئة الآمنة للمتعلمين ورفع مستوى التحصيل العلمي والمعرفي لدى المتعلمين ومراعاة تحقيق النمو المتكامل لهم (مصطفى محمد وسهير حوالة، ٢٠٠٥، ٥١).

وفي مهارة التنفيذ لا بد وأن يعد المعلم الوسائل التعليمية المتنوعة ويتمكن من إستخدامها لتسهيل العملية التعليمية والوسائل التعليمية هي كل ما يقدم أو يسهم في تقديم مادة تعليمية ضرورية لعملية التعلم وتحددها الأهداف التربوية (بس قنديل، ٢٠٠٠، ٣٠).

وتتبع أهمية الوسائل التعليمية وتتحدد أغراضها التي تؤديها من طبيعة الأهداف ثم من مستويات المتعلمين وحاجاتهم (دافيد ولسون، ٢٠٠١، ٤٢).

### ثالثاً: التقويم:

يعد التقويم التربوي أحد المكونات المهمة في المنظومة التربوية، التي يؤثر على كل مكونات المنظومة ويتأثر بها، ويمكن من خلاله إصدار الحكم على بقية مكونات المنظومة من مدخلات وعمليات

ومخرجات في ضوء أهدافها، ومن ثم اتخاذ القرارات والإجراءات العملية لعلاج نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة في مدخلات ومخرجات المنظومة للوصول إلى نتيجة مرضية (رجاء علام، ٢٠٠٥، ٣٢).

ويعرف التقويم التربوي بأنه "العملية التي يحكم بها على مدى نجاح العملية التربوية في تحقيق الأهداف المنشودة أي معرفة مدى تحقق التغيرات المرغوبة في سلوك المتعلمين أو معرفة مدى تقدمهم نحو الأهداف التربوية المراد تحقيقها" (نادر الزيود وهشام عليان، ١٩٩٨، ١٣).

ويمكن تعريف مهارات التقويم التربوي إجرائياً بأنها "قدرة المعلمة على استخدام فنيات التقويم بجميع أشكاله، وذلك للتأكد من تحقيق الأهداف التعليمية".

#### ومهارة التقويم تشمل:

- (١) تخطيط برامج التقويم.
- (٢) تنفيذ برامج التقويم.
- (٣) تنظيم نتائج التقويم وتلخيصها.

ولمعلمة الروضة أهمية خاصة في التقويم فهي المسئولة عن تصميم وتنفيذ الأنشطة التعليمية بمشاركة الأطفال، وهي المسئولة عن إعداد الوسائل التعليمية وأيضاً أدوات التقويم الملائمة لأداء الأطفال في الثلاث جوانب المعرفية والمهارية والوجدانية التي تسعى لتنميتها لدى الأطفال، وهي المسئولة عن تشخيص أدائهم ومعالجة جوانب الضعف وتعزيز جوانب القوة.

ويوضح Kamen (1996) أن للتقويم الحقيقي عدة مصطلحات منها التقويم البديل، التقويم الأدائي، التقويم بملفات التعلم، وهي كلها

مصطلحات تشير إلى أساليب تقويم حديثة لها معنى وكل منها له فائدته.

ولقد أكدت بعض الدراسات مثل دراسة (جمال حامد، ٢٠٠٠)، ودراسة (Fitzgibbon, Jones, 2004)، على أن اكتساب الطالب المعلم لمهارات التقويم يرفع من مستوى أداء التعلم لديه ولدى المتعلمين.

ولقد توصلت دراسة (ناجي سكر وجميل نشوان، ٢٠٠٥، ٦٧٣-٦٧٤) في مجال التقويم متعدد الأغراض والأبعاد إلى ١٣ مهارة فرعية تعتبر بمثابة مستويات معيارية للتقويم متعدد الأغراض والأبعاد، منها أن ينفذ التقويم الشامل لجوانب عملية التعليم (معرفياً- وجدانياً- مهارياً) أن يستخدم طرق وأساليب حديثة ومتنوعة في التقويم، أن يستخدم مصادر متعددة ومتنوعة للمعلومات في عملية تقويم تعلم المتعلم، أن يوظف نتائج التقويم في توجيه عمليتي التعليم والتعلم.

ويقيس التقويم الحقيقي أداء المتعلم في مواقف حقيقية قريبة بقدر الإمكان من الواقع، حيث يقوم المتعلم بأداء مهمات وتكليفات داخل وخارج المؤسسة التعليمية، ويشير "منسون واير" أن التقويم الحقيقي يهيئ المتعلم للحياة، وهو لا بد أن يكون واقعي لأنه يتطلب إنجاز مهام لها معنى ويتضمن حل للمشكلات (Henson, 1999, 491).

والتقويم لا بد وأن يكون مستمراً ومصاحباً لعملية التعليم والتعلم ومن أهم وظائفه تحسين العملية التعليمية والتخلص من الأخطاء التي تقع بها وهو عملية شاملة ولا تنتهي عند حد معين ويعد التقويم بمثابة تقويم لبدائية مرحلة جديدة (ماجد الديب، ٢٠٠٧، ١٧٨) (محمود الربيعي، ٢٠٠٦، ٥٤).



ويحتل التدريب مكانة متميزة بين أنشطة تنمية الموارد البشرية لما له من دور كبير في تنمية مهارات وقدرات وإمكانات العاملين وجعلهم أفراداً إيجابيين في المجتمع.

والتدريب هو وسيلة لاستثمار الإنسان في عدة نواحي مثل المعلومات والمهارات والاتجاهات والسلوك والتدريب عبارة عن مجموعة من العناصر في حالة من التفاعل من أجل تحقيق الهدف من البرنامج التدريبي.

وأساليب التدريب المختلفة تحدد الوسيلة التي يتم عبرها إيصال المادة التدريبية وتنفيذ محتوى البرنامج، فهي أساسية لنجاح التدريب وزيادة كفاءته (عامر الكبيسي، ٢٠٠٧، ٣٨).

والمفهوم الصحيح للعملية التدريبية يعني مراحل متعددة متلاحقة تؤدي في النهاية إلى التغيير من خلال أساليب تدريبية متقدمة (نبيل حافظ، ٢٠٠١، ٤٠٣).

ولكي يحقق التدريب أهدافه لا بد وأن تمر العملية التدريبية بأربعة مراحل أساسية وهي: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، يليها مرحلة تصميم البرامج التدريبية، ثم تنفيذ البرامج التدريبية، وانتهاءً بالنقويم.

وعلى الرغم من أهمية جميع هذه المراحل إلا أن مرحلة تصميم التدريب لها أهميتها، فمن خلالها يتم اختيار الأساليب التدريبية الملائمة، والتي يُعتمد عليها في تنفيذ البرامج التدريبية، وذلك بلوغاً للأهداف المرجوة. لذا يعد اختيار الأسلوب التدريبي هو أهم خطوات مرحلة تصميم البرنامج التدريبي (ليلي شكر، ٢٠٠١، ٢٩).

ولقد شهدت الأساليب التدريبية في السنوات الأخيرة تنوعاً ملحوظاً أفسح المجال أمام منفذي التدريب لاختيار الأسلوب الذي يتناسب مع المتغيرات الحديثة التي تحكم البرامج التدريبية المختلفة (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٧، ١٨٤).

إن استخدام الأساليب المطورة يقوم على أساليب تعتمد على الفكر والتربية والتخطيط للبرنامج من جانب المعلمة، وكذلك إتاحة الفرصة للطفل للعب والاختيار والاكتشاف والتجريب والتعلم الذاتي، والذي يتطلب أن يتسم المنهج بالمرونة الكافية التي تسمح بتلبية الاحتياجات الفردية لكل طفل، وينبغي أن يتم ذلك في ضوء بيئة تربية منظمة تشجع على التعلم الذي يعطي مساحة للطفل للحرية والحركة والتجريب والاستكشاف (Schickedan, 1995).

ولقد هدفت دراسة (Sharon, 2008) التعرف على اتجاهات المعلمين نحو الحاجة لبرامج التدريب أثناء الخدمة، وأظهرت نتائجها أن غالبية المعلمين يرغبون في التدريب بهدف تقديم المساعدة وتلبية احتياجات المعلمين دون وجود فروق دالة إحصائية بينهم نحو هذه الاحتياجات تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهل العلمي.

وعلى الرغم من اختلاف أنماط وبرامج النمو المهني للمعلمة من حيث المحتوى والشكل، إلا أنها تشترك مع بعضها البعض في الهدف العام الذي تسعى لتحقيقه وهو تعديل الممارسات المهنية للمعلمة والمفاهيم الخاصة المتبعة في الروضة، وذلك كله بهدف تطوير وتنمية قدرات واستعدادات الطفل (سلوى مرتضى. حسناء أبو النور، ٢٠٠٣، ٢٦).

## الأساليب التدريبية الحديثة:

هي الأساليب التي يتولى فيها المتدرب تدريب نفسه بوسائل وأساليب مختلفة أعدت موادها التدريبية وفقاً لاحتياجاته وقدراته واستعداداته الفردية، ويتم التدريب بالاستعانة بالمدرّب كموجه والى بعض التقنيات الحديثة.

## أهمية الأساليب التدريبية الحديثة:

- ١- توفر للمتدرب فرصاً كافية لتجريب الخبرات المكتسبة وتبادل الخبرات.
- ٢- تساعد على التفاعل وتبادل الأفكار وطرح وجهات النظر.
- ٣- تحول التدريب لعمل تعاوني مثير ممتع.
- ٤- تحول طرق التدريب من التلقين والاسترجاع إلى حل المشكلات والاكتشاف والتجريب.
- ٥- جعل المدرّب مشارك في العملية التدريبية مع المتدربين.
- ٦- إرساء قواعد التعلم الذاتي وتقليل الاعتماد على المدرّب.

## أنواع الأساليب التدريبية:

المحاضرات- المناقشات- المؤتمرات- الندوات- دراسة الحالة- لعب الأدوار- المباريات التدريبية- سلة القرارات- الألعاب التدريبية- التعليم المبرمج وتدريب الحاسوبية، وتوليد الأفكار والضيف المتحدث والزيارات الميدانية والتمارين، والأبحاث والمشروعات العلمية والورش التدريبية والتدريب باستخدام مزيج من الأساليب والطرق.

إن التطور الذي تشهده أساليب التدريب جعلت هناك أساليب تدريبية حديثة مثل (التدريب المفتوح- التدريب عن بعد- المحاكاة- لعب الأدوار- المباريات التدريبية- سلة القرارات- الزيارات الميدانية والورش التدريبية).

### تصنيفات الأساليب التدريبية:

#### أ- التصنيف تبعاً للمنهج:

- **المنهج التقليدي:** ويشمل الأساليب التي تستخدم المنهج المؤلف، وذلك منذ زمن بعيد، وتستند للناحية النظرية ويقع فيها الدور الأساسي على المدرب، ويتم فيها تزويد المتدربين بالمادة العلمية دون تطبيق عملي، وينتمي لهذا التصنيف أساليب متعددة، مثل المحاضرة، المناقشة، العرض، المؤتمرات، الندوات، الحلقات الدراسية.
- **المنهج الحديث:** ويشمل الأساليب المعتمدة على المشاركة والتطبيق والتفاعل بين المتدربين بعضهم، وينتمي لهذا التصنيف أساليب منها دراسة الحالة، لعب الأدوار، العصف الذهني، الألعاب التدريبية، الزيارات الميدانية، المشروعات التطبيقية، ورش العمل، التمارين العملية، إعداد النماذج، التدريب الذاتي.

#### ب- التصنيف تبعاً للأهداف التدريبية:

- **أساليب الأهداف المعرفية:** وتشمل التدريب بالإلقاء، وذلك لإكساب المتدرب المعارف والحقائق والنظريات بهدف زيادة معارفه ومعلوماته.
- **أساليب الأهداف التفاعلية:** وتشمل أساليب المشاركة التي تهدف إلى أن يكون المتدرب إيجابياً في التدريب وينتمي إليها أساليب مثل لعب

الأدوار، العصف الذهني، والزيارات الميدانية والورش التدريبية (محمد ياغي، ١٩٩٨، ١٥١)، (صلاح عبد الباقي، ٢٠٠٠، ٢٢٥)، (عبد الرحمن الشاعر، ٢٠٠٥، ٦٩)، (حسن الطعاني، ٢٠١٠، ٧٣).

### الطرق والأساليب المستخدمة في تدريب معلمة الروضة:

هناك العديد من الأساليب التدريبية التي تستخدم في تدريب معلمة الروضة الا ان البحث الحالي يركز على الاساليب التدريبية الحديثة وسوف نتناول ثلاثة منها هي الورش التعليمية، لعب الأدوار، الألعاب التدريبية.

#### (١) ورش العمل التدريبية:

هي اسلوب من الاساليب التدريبية الحديثة يتسم بمشاركة اكبر عدد ممكن من المهتمين بموضوع ما وذلك من اجل مناقشته وتطويره بشكل علمي، ولورشة العمل اهمية وهي تطوير العمل بين المتدربين بشكل ايجابي تفاعلي من خلال أنشطة بناءه.

#### وتتضمن ورشة العمل الخطوات الآتية:

١- التخطيط والتحضير .

٢- جمع المعلومات وتحليلها.

٣- تحديد الاهداف.

٤- تصميم الورشة.

٥- التنفيذ.

٦- التقييم والمتابعة.

وينبغي ان يتم تصميم ورشة العمل بناء علي حاجات المشاركين.

إن المتدربين هم اصحاب التجربة وهم الذين يخططون للعمل. والورش التدريبية هي مجموعة من المناقشات والتمرينات والتطبيقات التي يقوم بها اعضاء الورشة التدريبية بعد جلسات معرفية سابقة بغرض تطبيق المعارف التي تم تلقيها بشكل جماعي (محمد النقي، ٢٠٠٦، ١٦٦).

### ويتميز اسلوب ورش العمل بالاتي:

المرونة ومن ثم يمكن استخدامها لمقابلة الحاجة الحالية للعاملين كما نتيج مجالاً للتفكير الجماعي ويستهدف تطبيق الاتجاهات الحديثة في حل المشكلات التعليمية النابعة من خبرات المشاركين (محمد موسي، ٢٠٠٦، ١٣٠).

### (٢) لعب الأدوار:

هو أسلوب تدريبي يقوم المتدربون بأداء وضع افتراضي أمام الحضور ويتم إعطاء المتدربين الخلفية الضرورية وبعض الأفكار حول كيفية تنظيم أدوارهم ولكن ليس هناك حوار أو نص محدد بل يتم توليد ذلك أثناء لعب الأدوار بعد نهاية العرض يقوم المشاهدون المشاركون معاً بمناقشة الأمر لموضوع لعب الأدوار (نايف سليمان، ٢٠٠٥، ٢٩٢).

وهو من الأساليب التدريبية الحديثة، ولكن يتوقف نجاح هذا الأسلوب على نوعية التمثيل وحيويته وكذلك عملية المناقشة التي تتم بعد الأداء.

ولعب الدور كأسلوب تدريب هو نوع من أنواع المحاكاة، وقد يذكر باسم تمثيل الأدوار- لعب الأدوار بأنه "ذلك التمرين العملي الذي يقوم المتدرب فيه بتمثيل موقف واقعي يعبر عن مشكلة معينة واقعية أو

خيالية تحدث في حياته اليومية ويطلب من المتدرب القيام بأشخاص معينين وهم يتصرفون بالطريقة التي يمكن أن يتبعونها. ولعب الأدوار هو وضع المتدرب في حالة معينة للقيام بتمثيل دور يرتجله لكي يعرف المدرب ما هي استجاباته في الحالة التدريبية (أحمد الخطيب، ٢٠٠٦، ١٢٥).

معظم الناس معتادين علي فكرة لعب الادوار من موقع سلبي ومن ثم فان مشاركتهم في لعب الادوار خلال التدريب يستقري اهتماماتهم ويحث مشاركتهم الوجدانية وكذلك يطور تلقائيتهم ومهاراتهم لحل المشكلات وبوجه خاص يمكن استخدام لعب الادوار في:

- تغيير وتطوير الاتجاهات.
- تطوير مهارات التفاوض.
- اكتشاف العلاقات الانسانية.
- إظهار الجوانب الاجتماعية والسياسية للأوضاع.
- تعزيز التعلم من خلال العمل وارتكاب الاخطاء (Marty, 2000, 3).

### خطوات علمية لعب الأدوار:

- تحديد المشكلة وتهيئة الوضع.
- تحديد الأدوار.
- تحديد مواصفات وطبيعة كل دور.
- إعطاء خلفية للمشاركين حول الوضع.
- اداء المشهد ثم المناقشة والتحليل (Rudolph, 2002, 21).

### مميزات لعب الأدوار:

- عرض الموضوعات بشكل درامي يساعد تلاميذ عيوب نظام التدريب التقليدي.
- يزيد من علاقة التدريب بالأوضاع المحددة.
- يبني التلقائية والتفكير لدي المتدربين ومهارات حل المشكلات.
- يشجع علي المشاركة الايجابية.
- يمكن ان يساعد في بناء مهارات الاتصال الشخصي وبناء الثقة بالنفس.
- التعلم من خلال العمل.
- ولكن يمكننا القول ان لعب الادوار
- نجاحه يعتمد علي قدرات الافراد وايجابية المجموعات.
- قد يجتاح كثير من الموارد.
- ليس كل المشاركين حريصين وجادين في لعب الادوار.
- غير مناسب للمجموعات الكبيرة (صلاح الدين محمود، ٢٠٠٦، ٤٠٥).

### ٣) الألعاب التدريبية:

يقصد بالألعاب التدريبية أية لعبة مسلية أو طريفة أو مثيرة لها علاقة بموضوع ما أو فكرة محددة، يستخدمها المدرب لغرس مفهوم أو مهارة معينة في المتدرب ويمكن من خلال هذه الألعاب التدريبية مساعدة المدرب على التالي:

- ١- تأصيل المفاهيم التي يريد المدرب إيصالها للطالب المتدرب.



٢- إثارة نشاط الطالب المتدرب، وتساهم مباشرة في طرد الملل الذي قد يعترى العملية التدريبية.

٣- تعتبر الألعاب التدريبية طريقة علمية صحيحة في التعلم تستند على مجموعة من الأبحاث والدراسات المعتمدة دولياً.

والألعاب التدريبية هي واحدة من الأساليب ذات السمات الخاصة في التدريب حيث أنها تختلف عن باقي الأساليب فهي لا تتطلب الكثير من المواد، إضافة الي خلق أو إبداع الافكار من خلال اللعبة إلا أنها تتطلب بعض العناصر الهامة والتي يجب مراعاتها:

- يجب أن لا نستخدم الألعاب فقط للمرح والتسلية.
- يحتاج المدرب للإعداد الجيد من حيث: التوجيهات والتعليمات المطلوبة من المتدربين، وما هي المشكلات المتوقع حدوثها، ما هو مقدار الامن المطلوب لأداء اللعبة.
- الإعداد لألعاب وتمارين جديدة يجب أن يؤخذ من التجربة المباشرة للمتدربين والإطلاع والملاحظة اثناء التدريب.
- ولا بد من وضوح اللعبة من خلال أهدافها والخطوات الإجرائية لها ودور كل فرد فيها.
- والتأكيد على انه بالرغم من أن اللعبة لاتمثل وصفاً حقيقياً إلا أنها تساعد المشاركين في التركيز على موضوعات حقيقة، ولا بد من إعطاء قدر كافٍ من الوقت بعد اللعبة لمناقشة اللعبة ونتائجها (محمد الحيله، ٢٠٠٢، ٦٣).

#### مميزات الالعب التدريبية:

- المناقشة بعد اللعبة تساعد على خلق الواقعية والاهتمام من قبل المتدربين.

- سهولة توصيل المفهوم أو المهارة من خلال اللعبة.
  - قوة الاسترجاع والتذكر.
  - أسلوب تدريبي ترفيهي غير ممل.
  - تصلح للاستخدام حينما يكون الهدف تغيير الميول او الاتجاهات.
- وتتنوع هذه الألعاب فمنها الفردي ومنها الجماعي ومنها ما يعتمد على القدرات العقلية أو القدرات العضلية والحركية، وقد يحتاج بعضها إلى مواد وأدوات مساندة وبعضها لا يحتاج إلى شيء من ذلك.
- إن الألعاب التدريبية المتاحة للاستخدام في السوق العربي قليلة بالنسبة للألعاب المتوفرة في السوق الدولي لكن يمكن تصنيع كثير من الألعاب محلياً، كما يمكن الاستفادة من الفكرة وتحويلها إلى لعبة تدريبية مبتكرة (مصطفى الحلواني، ١٩٩٩، ٤٤).
- وفي دراسة قام بها (Johnston, 2007) بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي المرحلة الأساسية اظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضرورة كبيرة لهذه الاحتياجات التدريبية في المجالات الخاصة باستخدام التقنيات والوسائط الحديثة.

### أولاً: مشكلة البحث:

أن تطوير أداء المعلمة وخاصة معلمة الروضة، يجب أن يكون في صورة متصلة مستمرة نظراً لطبيعة أدوارها المتغيرة في العملية التعليمية، وتعدد هذه الأدوار، الأمر الذي أدى إلى ظهور محاولات عديدة لتطوير برامج إعدادها وتدريبها، ل يتم رفع أدائها وكفاءتها والنهوض بمستواها، الا ان الأساليب التربوية التقليدية غير قادرة على مواكبة التغيرات الحديثة التي طرأت على دور المعلمة في العملية التربوية

والتعليمية، لذا كان لابد من تدريب المعلمات بأساليب تدريبية حديثة ليكونوا مواجهين للتحديات التي تواجههم في ظل العملية التعليمية في العصر الحديث.

وتركز مشكلة البحث على تقييم دور الأساليب التدريبية الحديثة في تنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمة الروضة. وذلك للتعرف على مدى مساهمتها في تحقيق أهداف البحث الحالي، ومن أهمها التعرف على أثر بعض المتغيرات على اختيار أساليب التدريب مثل أهداف التدريب ومحتوى المادة التدريبية، وبيان ببعض المعوقات التي تحد من فعالية أساليب التدريب والتعرف على المهارات الأدائية للمعلمة وإمكانية تنميتها من خلال برنامج البحث الحالي.

ومن خلال ملاحظة الباحثة لمعلمات رياض الأطفال لاحظت الباحثة- في حدود علمها- افتقار معظم معلمات رياض الأطفال لبعض المهارات الأدائية وبعضهم لا يراعي خصائص الأطفال واحتياجاتهم وأيضاً إعداد الأنشطة والتخطيط لها، هذا مما ترجعه الباحثة لعدم وضع البرامج المتخصصة في التنمية المهنية لمعلمة الروضة والتي تعمل على إكساب وتنمية معارف ومهارات المعلمة في الجانب المهني.

وعلى الرغم من التطور في الأساليب التدريبية إلا أن واقع الاستفادة منها مازال ضئيلاً، فالكثير من البرامج التدريبية لازال يعتمد وبشكل كبير على الأساليب التقليدية التي تركز على المحاضرات، مما يجعل نتائج التدريب تصبح محدودة الجدوى، ومن هذا المنطلق يمكننا تحديد مشكلة البحث في ضرورة معرفة وتجريب الأساليب التدريبية الحديثة وقياس أثرها في تنمية المهارات الأدائية لدى معلمة الروضة.

### وذلك يتضح في التساؤل الرئيس الآتي:

- هل الأساليب التدريبية الحديثة يمكنها أن تنمي المهارات الأدائية لدى معلمات الروضة؟
- ولقد ركزت الدراسة الحالية على عدد من الأساليب التدريبية الحديثة وهي لعب الأدوار والألعاب التدريبية وورش العمل التدريبية.

### ثانياً: أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى:

- التعرف على أثر استخدام برنامج تدريبي قائم على الأساليب التدريبية الحديثة في تنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال.

### ثالثاً: أهمية البحث:

- تحسين الوضع الراهن لمعلمات رياض الأطفال في الجانب المهني.
- قد تفيد نتائج هذا البحث كل من المعلمات والموجهات في تحديد مواطن القوة والضعف في الأداء المهني لمعلمة الروضة.
- يعتبر هذا البحث خطوة لتحسين مستوى الكفاءة المهنية لمعلمات الروضة في مهاراتهم الأدائية.

### رابعاً: حدود البحث:

- الحدود الزمانية:

تم تحديد الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠١١ / ٢٠١٢).

- الحدود الموضوعية:

اقتصرت على الأساليب التدريبية الحديثة المستخدمة في البرنامج وهي لعب الأدوار والألعاب التدريبية وورش العمل التدريبية، والمهارات الأدائية وهي التخطيط والتنفيذ والتقييم.

#### • الحدود المكانية:

تم اختيار عينة عشوائية من معلمات الروضة بمدارس رياض الأطفال من ثلاثة إدارات هي: (إدارة شرق التعليمية- إدارة وسط التعليمية- وإدارة المنتزه التعليمية بمحافظة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية).

#### خامساً: مصطلحات البحث:

##### • الأساليب التدريبية:

عرفها مازن فارس (٢٠٠٤) بأنها "الوسائل التي يمكن استخدامها من أجل نقل المعارف، المهارات، الاتجاهات المرغوبة للمتدرب".

وعرفها عبد الله اليوسف (٢٠٠٩) بأنها "الطريقة الكيفية التي يتم من خلالها عرض المادة التدريبية".

##### • الأساليب التدريبية الحديثة:

##### التعريف الإجرائي:

هي الطرق التدريبية المتطورة التي تعتمد على التدريب العملي وتعزز التعلم الذاتي لدى المتدرب بطرق جديدة مبتكرة.

### • المهارة الأدائية:

عرفها (يس قنديل، ٢٠٠٠، ١٠٣) أنها المهارة في الأداء التدريسي، وتشمل مهارات تخطيط التدريس وتنفيذه وتقييمه.

### التعريف الاجرائي:

هي امتلاك معلمة الروضة للعديد من الاداءات و الفنيات التي تؤهلها للعمل بنجاح مع الاطفال من اجل تحقيق الاهداف التربوية وتشمل مهارات التخطيط والتنفيذ والتقييم للانشطة التعليمية.

### • معلمة رياض الأطفال:

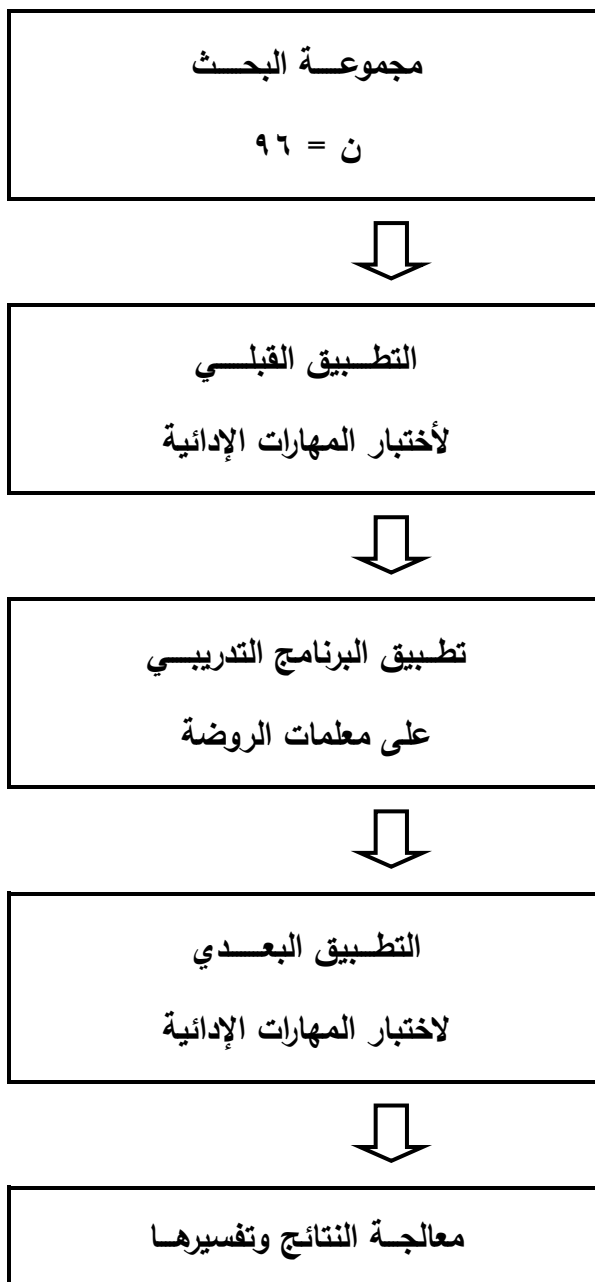
يعرفها (طارق عبد الرؤوف، ٢٠٠٨، ٦٣) بأنها "شخصية تربوية تم اختيارها بعناية فائقة من خلال معايير خاصة بالسمات والخصائص العقلية والانفعالية والأخلاقية والجسمية التي تتناسب مع مهنة تربية الطفل.

حيث تكون قد تلقت تدريباً تكاملياً في جامعات وكليات رفيعة المستوى تؤهلها لتولي مسئوليات العمل التربوي في مؤسسات تربية طفل ما قبل المدرسة".

### سادساً: إجراءات البحث:

#### (١) منهج البحث:

اتبعت الباحثة المنهج شبه التجريبي التصميم التجريبي ذو المجموعة الواحدة وذلك لملائمته لموضوع البحث.



شكل (١)

التصميم التجريبي للبحث

### (ب) فروض البحث:

- **الفرض الأول:** "يوجد فرق دال إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة".
- **الفرض الثاني:** "يوجد أثر كبير للبرنامج المستخدم القائم على أساليب التدريب الحديثة على أداء معلمة الروضة".
- **الفرض الثالث:** "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمات الروضات على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة تبعاً لنوع الإدارة التعليمية".
- **الفرض الرابع:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات معلمات الروضات على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة تبعاً لنوع المؤهل التعليمي".

### (ج) مجموعة البحث:

تكونت مجموعة البحث من مجموعة واحدة من معلمات رياض الأطفال قوامها (٩٦) معلمة من ثلاث إدارات بمحافظة الإسكندرية، وهي إدارة شرق التعليمية، وإدارة وسط التعليمية، وإدارة المنتزه التعليمية في العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢ الفصل الدراسي الأول.

### (د) أدوات البحث:

تمثلت أدوات البحث فيما يلي:

- ١- اختبار المهارات الأدائية لمعلمة الروضة. (إعداد/ الباحثة)
- ٢- برنامج قائم على الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات الروضة. (إعداد/ الباحثة)



## [١] اختبار المهارات الأدائية لمعلمة الروضة:

ان هدف البحث هو الوقوف على قياس فاعلية برنامج تدريبي قائم على الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية المهارات الأدائية لدى معلمات رياض الأطفال فهذا تطلب من الباحثة إعداد قائمة بالمهارات الأدائية اللازمة للمعلمة وتم إعدادها من خلال الملاحظة حيث تعد من الوسائل الأساسية للقياس، ومن خلالها يتم جمع البيانات الخاصة بالسلوك التدريسي لمعلمة الروضة، ومن ثم تسجيله حسب قواعد معينة، لذا فقد صممت الباحثة الاختبار الحالي لقياس المهارات الأدائية والتعرف على مدى توافرها لدى المعلمة.

### ولإعداد الاختبار قامت الباحثة بما يلي:

- تحديد الهدف من الاختبار.
- تقييم الوضع الحالي لمعلمة الروضة للتعرف على مدى توافر المهارات الأدائية لديهم.
- تحديد المهارات الأدائية لمعلمة الروضة استناداً على المراجع والدراسات السابقة في مجال المهارات الأدائية كدراسة (محمد الاشقر، ١٩٩٤)، (نوال ياسين، ٢٠٠٣)، (بثينة بدر، ٢٠٠٤)، (ناجي سكر وجميل نشوان، ٢٠٠٥)، (يحيى أبو حرب، ٢٠٠٥)، (Al Hooli, 2001) والتي اهتمت بتحديد المهارات الأدائية للمعلمين بصفة عامة ولمعلمة الروضة بصفة خاصة.
- الاطلاع على البحوث والدراسات التي اهتمت بإعداد وتدريب المعلمين مثل دراسة (دافيد ولسون، ٢٠٠١، ٤٢)، (Andersson, N, 2000)، (Sharon, 2008).

• وضع قائمة بالمهارات الأدائية لمعلمة الروضة.

قامت الباحثة بتحديد المهارات الأدائية في استمارة الإحتياجات التدريبية، وقد تضمنت هذه الاستمارة مجموعة من المهارات الأدائية وذلك حتي تتمكن الباحثة من وضع اختبار المهارات الأدائية بعد إجراء استطلاع الرأي للمعلمات على ذلك.

**وصف الاختبار:**

توصلت الباحثة لإعداد اختبار يقيس مدى امتلاك المعلمة للمهارات الأدائية (التخطيط- التنفيذ- التقويم) والتي تؤهلها لتكون قادرة على ممارسة عملية التعلم وذلك لاستخدامه كأحد أدوات الإختبار القبلي والبعدي لمعرفة فاعلية البرنامج الحالي.

وقد تكون الإختبار في صورته الأولية من ٧٢ سؤال تم إعدادهم تبعاً للأبعاد الثلاثة للمقياس (التخطيط- التنفيذ- التقويم) حيث يتضمن كل بعد مجموعة من العبارات، وبعد تحكيم الإختبار أصبحت أسئلته ٦٠ سؤال.

محور التخطيط عشرون عبارة، محور التنفيذ عشرون عبارة، محور التقويم عشرون عبارة.

**قواعد وطريقة تصحيح الإختبار:**

**تحديد زمن الإختبار:**

تم من خلال حساب متوسط زمن أداء الإختبار وفقاً للخطوات

التالية:

• حساب الزمن الذي تستغرقه المعلمة للإجابة على الإختبار ومتوسط زمن الأداء.

من خلال ما تقدم تم التوصل إلى مجموعة من المهارات الأدائية اللازمة لمعلمة الروضة تم تصنيفها لثلاث محاور أساسية، وهي التخطيط والتنفيذ والتقويم ويندرج تحت كل منها مجموعة من العبارات الفرعية بلغ عددها تحت كل محور عشرون (٢٠) عبارة، صيغت بشكل إجرائي روعي فيها أن تحتوي على الأداء السلوكي المراد ملاحظته لدى المعلمة. وأن تهدف العبارة لقياس أداء واحد فقط.

#### تحديد درجات الاختبار:

تم تحديد درجات الاختبار بنعم أو لا أو أحياناً، فالدرجة تكون (٣) درجات عند الإجابة بنعم، ودرجة واحدة عند الإجابة بلا، ودرجتان عند الإجابة بأحياناً.

#### التأكد من صحة الاختبار:

تم عرض الاختبار في صورته الأولى على مجموعة من الخبراء والمحكمين من الأساتذة المتخصصين في المناهج وطرق التدريس، وعلى الموجهات برياض الأطفال لإبداء الرأي فيها من حيث ارتباط كل أداء بالمهارة المناسبة ودقة المهارة ووضوحها وكفاية عددها تحت كل محور وبعد إجراء التعديلات أصبح الاختبار في صورته النهائية.

\* كفاءة اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة:

#### (١) الصدق Validity:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاختبار على مايلي:

### أ- الصدق المنطقي (صدق المحكمين) Logical Validity:

تم عرض الاختبار على مجموعة من المحكمين وذلك بهدف: التأكد من مناسبة العبارات للمفهوم المراد قياسه، تحديد غموض بعض العبارات لتعديلها أو استبعادها، إضافة عبارات من الضروري إضافتها.

### ب- صدق المقارنة الطرفية:

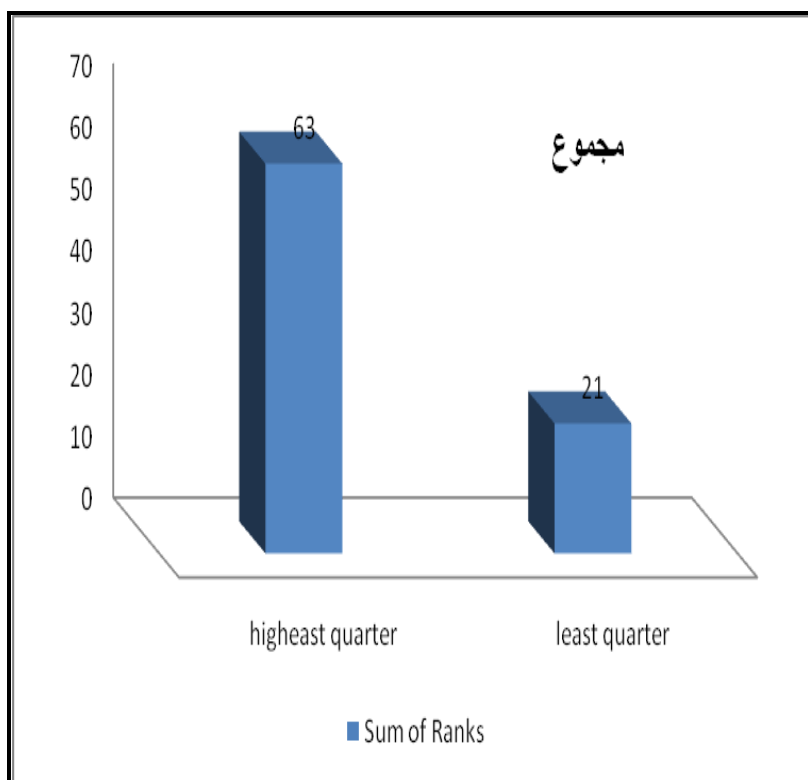
قامت الباحثة باستخدام اختبار "مان ويتني" Mann-Whitney U للأزواج المستقلة لمعرفة دلالة الفروق بين الإرياعي الأعلى والإرياعي الأدنى على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة، كما يوضح ذلك جدول رقم (١).

### جدول رقم (١)

### دلالة الفروق بين الإرياعي الأعلى والإرياعي الأدنى

مستوى الدلالة	قيمة " Z "	مجموع الرتب	رتب المتوسط	ن	
دال عند مستوى ٠.٠٠١	٣.٢٤٢-	٦٣.٠٠	٩.٠٠	٧	الإرياعي الأعلى
		٢١.٠٠	٣.٥٠	٦	الإرياعي الأدنى

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ( $Z = -3.242$ ) وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١ مما يدل على وجود فروق بين درجات المرتفعين ودرجات المنخفضين على الاختبار، وهذا يؤكد قدرة الاختبار على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين مما يشير إلى صدق الاختبار.



## (٢) الثبات Reliability:

### أ- الاتساق الداخلي للمفردات:

للتأكد من اتساق الاختبار داخلياً قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاختبار ودرجة البعد الذي تندرج تحته العبارة.

وأيضاً حساب معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية للاختبار، وذلك بعد تطبيق الاختبار في صورته الأولى والتي اشتملت على (٦٠) عبارة على عينة الدراسة الاستطلاعية، كما هو موضح بجدول (٢)، وجدول (٣).

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاختبار

ودرجة البعد الذي تندرج تحته العبارة (ن=٣٠)

التقويم		التنفيذ		التخطيط	
معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم
**٠.٧٥١	٤١	**٠.٧٦١	٢١	**٠.٨٤٦	١
**٠.٦٤١	٤٢	*٠.٣٥١	٢٢	**٠.٧٢٢	٢
**٠.٦٥١	٤٣	**٠.٦٥٢	٢٣	**٠.٦٠٠	٣
**٠.٧٤٢	٤٤	**٠.٥٢٨	٢٤	**٠.٦٥٤	٤
**٠.٧٥١	٤٥	**٠.٦٢٩	٢٥	**٠.٧١٢	٥
*٠.٣٨٣	٤٦	**٠.٧٦١	٢٦	**٠.٧٤٢	٦
**٠.٦٨١	٤٧	*٠.٣٥١	٢٧	**٠.٦٥٤	٧
**٠.٦٤١	٤٨	**٠.٧٢١	٢٨	*٠.٣٦٢	٨
**٠.٦١٢	٤٩	**٠.٥٥٣	٢٩	**٠.٥٤١	٩
**٠.٥٦١	٥٠	**٠.٦٣١	٣٠	**٠.٥٢٣	١٠
**٠.٥٦٩	٥١	**٠.٦٥٤	٣١	**٠.٦٢٧	١١
**٠.٤٩١	٥٢	**٠.٦١٥	٣٢	**٠.٦٤٨	١٢
**٠.٥٩٢	٥٣	*٠.٣٩١	٣٣	**٠.٥٤٩	١٣
*٠.٤٢٩	٥٤	**٠.٦٥٣	٣٤	**٠.٤٦١	١٤
**٠.٥٥٧	٥٥	**٠.٧٦١	٣٥	**٠.٥٩٢	١٥
**٠.٥٨٤	٥٦	**٠.٦٥٥	٣٦	*٠.٣٦٥	١٦
*٠.٤٣٥	٥٧	**٠.٧١٥	٣٧	*٠.٤٥٣	١٧
**٠.٦٨٢	٥٨	*٠.٤٢٦	٣٨	**٠.٥٣٩	١٨
**٠.٥٥٢	٥٩	**٠.٦٧٢	٣٩	**٠.٧١٦	١٩
**٠.٦٣٢	٦٠	**٠.٦١٥	٤٠	**٠.٥٦٨	٢٠

\* دال عند مستوى ٠.٠٥ \*\* دال عند مستوى ٠.٠١

### جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاختبار

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
دال عند مستوى ٠.٠١	٠.٧٤٢	التخطيط
	٠.٦٧٩	التنفيذ
	٠.٦٢١	التقويم

ب- طريقة معادلة ألفا كرونباك **Alpha Cronbach Method**:

استخدمت الباحثة معادلة ألفا كرونباك وهي معادلة تستخدم في إيضاح المنطق العام لثبات الاختبار، وجدول (٤) يوضح معاملات ثبات الاختبار وأبعاده.

### جدول (٤)

معاملات ثبات الاختبار وأبعاده بطريقة ألفا كرونباك

مستوى الدلالة	معامل الثبات	البعد
دال عند	٠.٧١٢	التخطيط
مستوى ٠.٠١	٠.٧٢٣	التنفيذ
	٠.٧١٩	التقويم
	٠.٧٤٣	الاختبار

إجراءات تجربة البحث:

(١) التجربة الاستطلاعية:

- أجريت التجربة الاستطلاعية للتمكن من حساب الصدق والثبات للاستبيان والمقياس والتعرف على العوائق والصعوبات التي يمكن مواجهتها أثناء تطبيق التجربة الأساسية للبحث.

- تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة عشوائية قوامها (٣٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال بادارة شرق التعليمية، وذلك في بداية الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠١١/٢٠١٢).
- تم تطبيق التجربة الاستطلاعية لمدة أسبوعين، مارست المعلمات خلالها بعض الأنشطة المتضمنة في البرنامج وتمت ملاحظتهم للتعرف على الصعوبات التي تواجههم مثل سهولة أو صعوبة بعض الأنشطة وذلك لتلافيها في التجربة الأساسية للبحث.
- طبق الاختبار لحساب كل من الصدق والثبات وحددت الفترة الزمنية المقترحة لتطبيق التجربة الأساسية في ضوء التجربة الاستطلاعية.
- حُددت الخطة الزمنية باستخدام مجموعة الأنشطة في ضوء التجربة الاستطلاعية، فقد وُجد أن متوسط الزمن المستغرق لكل نشاط يتراوح من (٤٥) إلي (٦٠) دقيقة؛ ومن ثم فإن اليوم الواحد يكفي ليمارس المعلمات نشاطين، بواقع ثلاث أيام أسبوعياً؛ واحتوى البرنامج علي (٤٨) نشاطاً لمدة شهرين.

## (٢) التجربة الأساسية للبحث:

هدفت التجربة الأساسية لقياس أثر برنامج تدريبي قائم علي الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال وللتحقق من هذا حُددت عينة البحث الأساسية من معلمات الروضة حيث بلغ أفراد عينة البحث المُختارة (٩٦) معلمة يمثلون المجموعة التجريبية، وقد تمت التجربة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢، وذلك في الفترة الزمنية الممتدة من يوم ١/ ١٠/ ٢٠١١، حتى ٣/ ١٢/ ٢٠١١.



حيث تأسست تجربة البحث للتعرف على أثر برنامج تدريبي قائم علي الأساليب التدريبية الحديثة لتنمية بعض المهارات الأدائية لمعلمات رياض الأطفال. والذين يمثلون المجموعة التجريبية لاكتساب بعض المهارات الادائية (التخطيط- التنفيذ- التقويم)، وقد بُنيت هذه المعالجة كوحدة تدريب للمعلمات، واعتمد هذا التصميم علي بناء أداة البحث- اختبار المهارات الادائية- وحساب صدقها، وثباتها، ثم بناء المعالجة التجريبية، يليه التطبيق القبلي لأداة البحث علي مجموعة البحث، ثم تطبيق التجربة، من خلال تنفيذ المعالجة التجريبية علي مجموعة البحث، ثم التطبيق البعدي للأداة عليهم، يتبعه رصد لنتائج التجريب، ومعالجتها إحصائياً؛ لاستخلاص نتائج البحث ومناقشتها، وتفسيرها.

## [٢] تصميم البرنامج التدريبي القائم على الأساليب التدريبية الحديثة:

بعد إطلاع الباحثة على البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث وبما ان اي برنامج تدريبي لابد وأن يكون له مكوناته وعناصره الأساسية التي يشتمل عليها فقد تم بناء البرنامج الحالي وفق أسس تم خلالها تحديد كل ما يخص البرنامج.

### مبررات تصميم واعداد البرنامج:

محاولة الوصول إلى برنامج تدريبي يركز على الاساليب التدريبية الحديثة وذلك لتنمية بعض المهارات الادائية لدى معلمة الروضة.

### أسس البرنامج:

يعتمد البرنامج الحالي على استخدام اساليب حديثة فى التدريب وهى لعب الادوار والورش التدريبية والالعب التدريبية وايضا الاستعانة

بالعروض التوضيحية والحوار والمناقشة والعمل فى مجموعات صغيرة والتعلم الذاتى واتاحة الفرص للمتدربات لابداء الراى والابتكار والابداع فى تنفيذ الانشطة.

### خطوات تصميم البرنامج:

وضع الاطار النظرى للبرنامج يتضمن المهارات الادائية الثلاث والتعريف بها وكيفية تنمية كل منها ثم تم اعداد أنشطة البرنامج وتضمنت كل مهارة ١٦ نشاط موزعة على زمن البرنامج ليكون الاجمالي ٤٨ نشاط بالبرنامج.

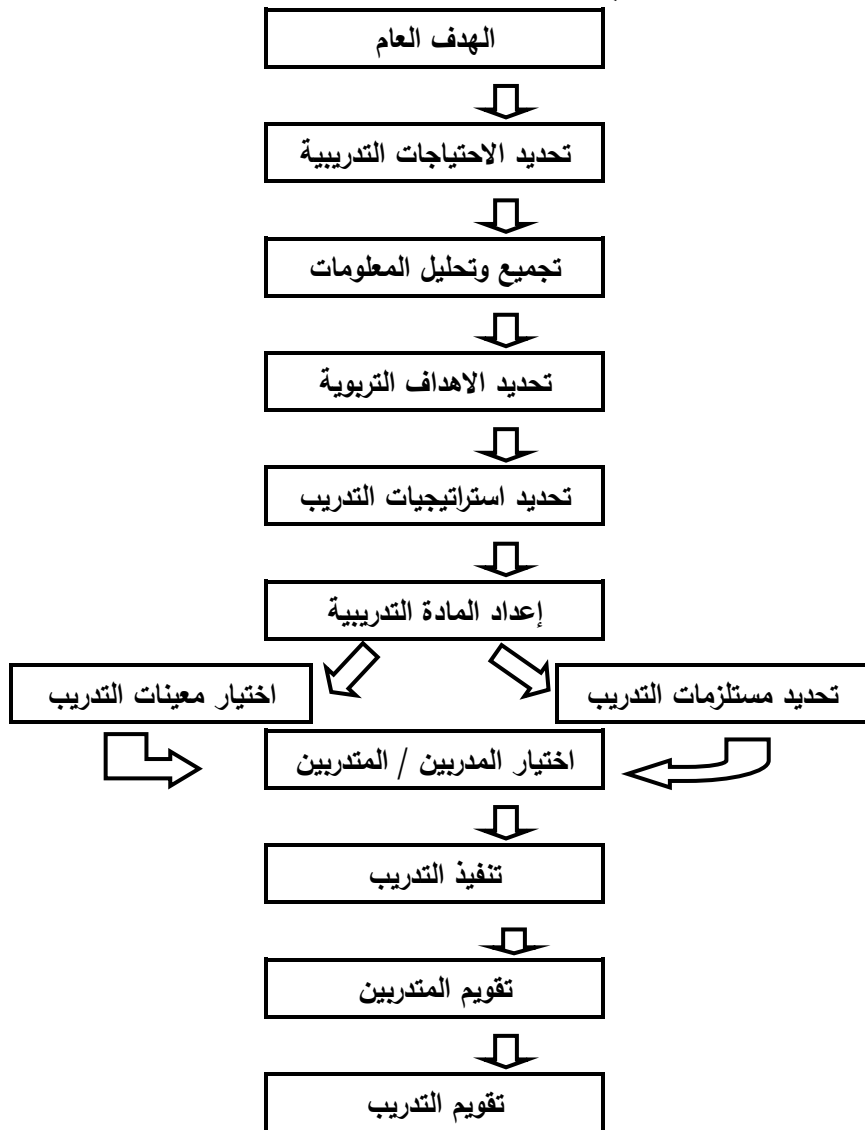
### اهداف البرنامج:

الاهداف التعليمية هى أهم ما يميز مكونات أي برنامج وهى الاساس الاول لهعلى جميع المستويات سواء التخطيط أو التنفيذ أو التقويم ويجب ان تكون الاهداف واضحة ومحددة ومعلنة وذلك لتحقيق اقصى استفادة من البرنامج، لذا كان هدف البرنامج الحالى تقديم نموذج لبرنامج تدريبي لتنمية المهارات الادائية لدى معلمات الروضة حيث يمكن الاستفادة منه فى مهارات التخطيط- التنفيذ- التقويم وذلك من خلال الاساليب التدريبية الحديثة.

### تحديد الإحتياجات التدريبية:

تم تحديد محتوى البرنامج فى ضوء الإحتياجات التدريبية وهى عبارة عن مجموعة التغيرات المطلوب حدوثها فى المعلمة والمتعلقة بمعلوماتها، خبراتها، أدائها، سلوكها واتجاهاتها لجعلها مناسبة لأداء مهامها بشكل فعال. وعملية تحديد الإحتياجات عملية هامة وضرورية وهى مستمرة ودائمة وتؤثر تأثيراً مباشراً فى كفاءة تخطيط البرامج التدريبية

وتصميمها وتقييمها وتعتبر الخطوة الأولى والأساسية والتي تنطلق منها العملية التدريبية وتؤدي إلى الأداء المناسب وتساعد على التخطيط الجيد.



شكل (٢)

يوضح خطوات التدريب بداية بتحديد الاحتياجات التدريبية  
وحتى الوصول لتقويم التدريب

### محتوى البرنامج:

تم اختيار محتوى البرنامج تاسيسا على الاحتياجات التدريبية ولقد روعى ان يكون متناسق مع الاهداف ومتنوع و قابل للتقويم وينمى المهارات الادائية. ولقد تضمن البرنامج:

#### • المحور الاول:

مهارة التخطيط واشتمل على صياغة الاهداف السلوكية، اعداد الخطة السنوية والشهرية والاسبوعية واليومية، تحديد الوسائل التعليمية، تحديد اساليب التعليم والتعلم، تحديد زمن النشاط، تحديد اساليب التقويم.

#### • المحور الثانى:

مهارة التنفيذ واشتمل على تهيئة الاطفال، اثاره الدافعية، شرح النشاط، استخدام اساليب التعليم الملائمة، الاسئلة، التعزيز، ادارة قاعة النشاط، ختام النشاط.

#### • المحور الثالث:

مهارة التقويم واشتملت على ادوات التقويم، اساليبه، التقويم الجيد، تصميم ادوات التقويم، الاستفادة من نتائج التقويم.

#### زمن البرنامج:

تم تحديد الفصل الدراسى الاول للعام الدراسى ٢٠١١-٢٠١٢ ولمدة شهرين ثلاثة ايام اسبوعيا بواقع نشاطين فى اليوم وذلك من ٢٠١١/١٠/١ الى ٢٠١١/١٢/٣.

ويوضح الجدول رقم (٥) توزيع أنشطة البرنامج خلال فترة

تنفيذه.

## جدول رقم (٥)

### توزيع أنشطة برنامج البحث خلال فترة التنفيذ

الأسبوع	النشاط
الأول	ورشة عمل- لعبة الذاكرة البصرية
	لعب ادوار- لعبة صف الرموز
	ورشة عمل - لعب ادوار
الثاني	ورشة عمل- لعبة ركز ورتب
	لعب ادوار- لعبة صنع
	ورشة عمل - لعب ادوار
الثالث	ورشة عمل- لعبة كيف
	لعب ادوار- لعبة اولاً
	ورشة عمل - لعب ادوار
الرابع	ورشة عمل- لعبة جمع
	لعب ادوار- لعبة وزع الاوراق
	ورشة عمل - لعب ادوار
الخامس	ورشة عمل- لعبة الدومينو
	لعب ادوار- لعبة الكوتشينة
	ورشة عمل - لعب ادوار
السادس	ورشة عمل- لعبة الدوائر
	لعب ادوار- لعبة اختيار المربعات
	ورشة عمل - لعب ادوار
السابع	ورشة عمل- لعبة التركيز
	لعب ادوار- لعبة الممرات
	ورشة عمل - لعب ادوار
الثامن	ورشة عمل- لعبة الصور
	لعب ادوار- لعبة التركيب
	ورشة عمل - لعب ادوار

## الوسائل والانشطة التعليمية:

استخدمت الباحثة العروض التوضيحية من خلال الحاسب الآلى وبعض الصور والوسائل المتنوعة.

ولقد تتضمن البرنامج ألعاب وتمارين تساعد المعلمة على تطبيق المهارة بصورة عملية بحيث يسمح بتقويم استجاباتهم أثناء النشاط، التغذية الراجعة، المناقشات، الأداء العملى للمهارات.

## تقويم البرنامج:

تم من خلال اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة قبل وبعد تنفيذ البرنامج وأيضا من خلال تقويم أداء المعلمات فى كل مهارة حيث يتم تقويمها أولاً بأول من خلال التقويم الذاتى والخارجى. وأصبح البرنامج بشكله النهائى.

## نتائج البحث وتفسيرها:

### - الفرض الأول:

والذى ينص على "يوجد فرق دال إحصائيا بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة".

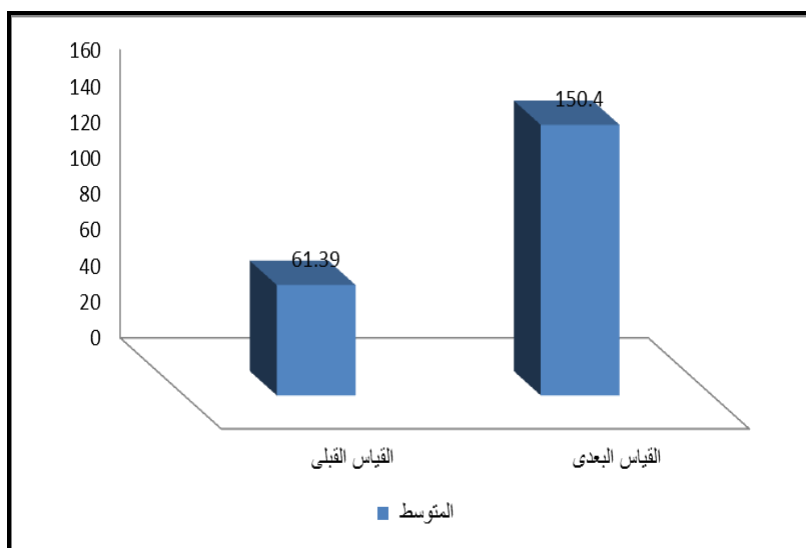
للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية، ثم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار "ت" كما يوضح ذلك جدول رقم (٦).

## جدول رقم (٦)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات القياس القبلى والقياس البعدى  
للمجموعة التجريبية على اختبار المهارات الادائية  
(ن = ٩٦)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	القياس البعدى		القياس القبلى		الاختبار
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠١	٤٩.٤٧٤	١٧.٣٤٢	١٥٠.٤٠	٠.٩٧٧	٦١.٣٩	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت = ٤٩.٤٧٤) دالة عند مستوى ٠.٠٠١، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة، مما يدل على فعالية البرنامج المستخدم وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (محمد الاشقر، ١٩٩٤) (محمد حماده، ٢٠٠٢)، (عامر الكبيسى، ٢٠٠٧) والتي اكدت ان برامج التدريب يمكنها ان تكسب المعلم والطالب المعلم العديد من المهارات الادائية.



ويتفرع من هذا الفرض الرئيسى الفروض الثلاثة الفرعية التالية:

#### أ- الفرض الفرعى الأول:

والذى ينص على "يوجد فرق دال إحصائيا بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التخطيط من اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة".

للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التخطيط، ثم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار "ت" كما يوضح ذلك جدول رقم (٧).

#### جدول رقم (٧)

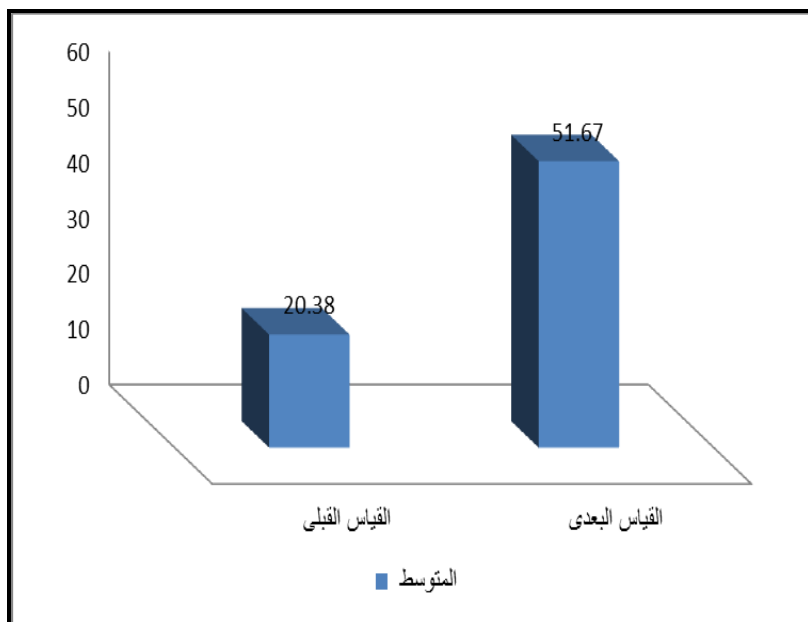
دلالة الفروق بين متوسطى درجات القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التخطيط من اختبار المهارات الادائية (ن = ٩٦)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	القياس البعدى		القياس القبلى		الاختبار
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠١	٣٦.٧١٢	٧.٩٤٩	٥١.٦٧	٠.٥٠٨	٢٠.٣٨	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت = ٣٦.٧١٢) دالة عند مستوى ٠.٠٠١، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التخطيط من اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة، مما يدل على فعالية البرنامج المستخدم وهذا يتفق مع (دراسة ناجى سكروجميل نشوان، ٢٠٠٥) والتي



أكدت نتائجها انه يمكننا تنمية المهارات الادائية لدى الطالب المعلم وخاصة فيما يتعلق بمهارة التخطيط.



ب- الفرض الفرعى الثانى:

والذى ينص على "يوجد فرق دال إحصائيا بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية على بعد التنفيذ من اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة".

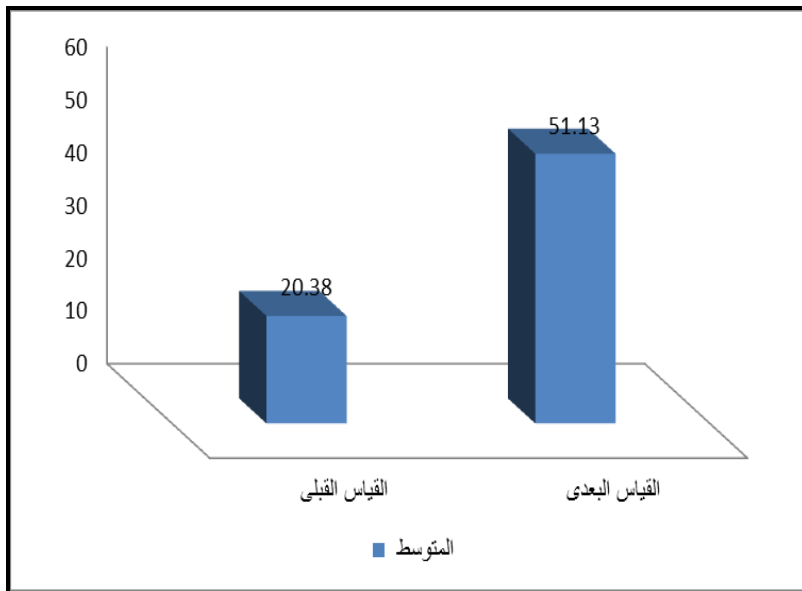
للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية على بعد التنفيذ، ثم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار "ت" كما يوضح ذلك جدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات القياس القبلى والقياس البعدى  
للمجموعة التجريبية على بعد التنفيذ من اختبار المهارات الادائية (ن  
= ٩٦)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	القياس البعدى		القياس القبلى		الاختبار
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠١	٥٢.٤٣٩	٥.٦٠٧	٥١.١٣	٠.٥٢٨	٢٠.٣٨	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت = ٥٢.٤٣٩) دالة عند مستوى ٠.٠٠١، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التنفيذ من اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة، مما يدل على فعالية البرنامج المستخدم مما يتفق مع (دراسة نوال ياسين، ٢٠٠٣) والتي اكدت على ان مهارة تنفيذ الانشطة من اهم المهارات التى لا بد ان تتوافر لدى معلمة الروضة.



ج- الفرض الفرعى الثالث:

والذى ينص على "يوجد فرق دال إحصائيا بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التقويم من اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة "

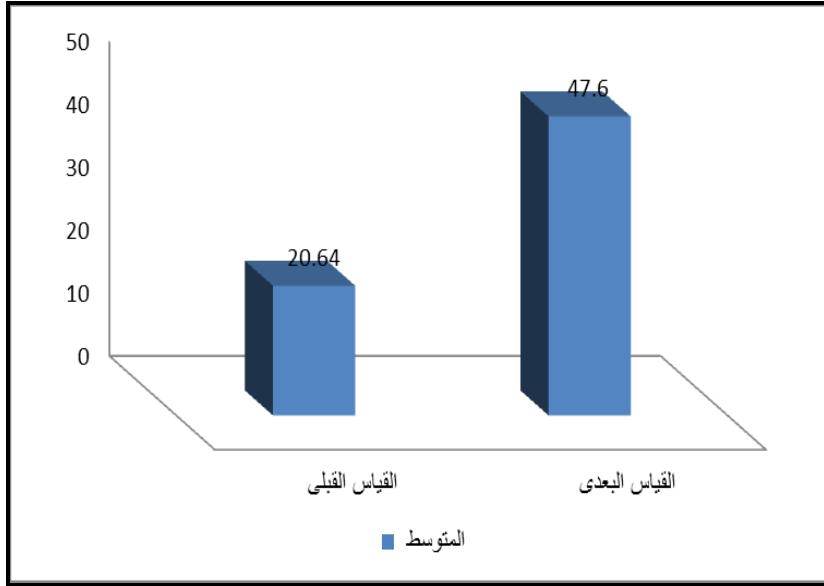
للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التقويم، ثم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار "ت" كما يوضح ذلك جدول رقم (٩).

### جدول رقم (٩)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التقويم من اختبار المهارات الادائية (ن = ٩٦)

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	القياس البعدى		القياس القبلى		
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠٠١	٣٥.٠٠٠	٧.٨٠١	٤٧.٦٠	٠.٧١٣	٢٠.٦٤	الاختبار

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت = ٣٥.٠٠٠) دالة عند مستوى ٠.٠٠٠١، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة التجريبية على بعد التقويم من اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة، مما يدل على فعالية البرنامج المستخدم، وهذه نتيجة تتفق مع (دراسة يحيى أبو حرب، ٢٠٠٥) والذى اظهرت نتائجها ان مهارة التقويم عند معلمة الروضة تمكنها من تحقيق الاهداف.



## ٢- الفرض الثاني:

والذي ينص على "يوجد أثر كبير للبرنامج المستخدم القائم على أساليب التدريب الحديثة على أداء معلمة الروضة". اعتمدت الباحثة على قيم (ت) لحساب قيمة مربع إيتا ( $\mu^2$ ) التي تدل على حجم الأثر، كما يوضح ذلك جدول رقم (١٠).

### جدول رقم (١٠)

قيمة مربع إيتا ( $\mu^2$ ) للمجموعة التجريبية من معلمات الروضة

مربع إيتا ( $\mu^2$ )	قيمة " ت "	الاختبار وأبعاده
٠.٩٣	٣٦.٧١٢	التخطيط
٠.٩٧	٥٢.٤٣٩	التنفيذ
٠.٩٣	٣٥.٠٠٠	التقويم
٠.٩٦	٤٩.٤٧٤	الاختبار

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ( $\mu^2$ ) كبيرة، مما يدل على حجم الأثر المرتفع الذي أحدثه البرنامج القائم على أساليب التدريب الحديثة على أداء معلمة الروضة.

### ٣- الفرض الثالث:

والذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمات الروضات على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة تبعاً لنوع الإدارة التعليمية".

للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادى لمعرفة الفروق بين درجات معلمات الروضات على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة تبعاً لنوع الإدارة التعليمية التي تنتمى إليها المعلمات، كما يوضح ذلك جدول رقم (١١).

### جدول رقم (١١)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات معلمات الروضات على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة باختلاف الإدارة التعليمية بعد تطبيق البرنامج

مستوى الدلالة	النسبة الفئوية (ف)	مربع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
غير دال	٠,١٨٤	٤٦,٥٨٨	٢	٩٣,١٧٥	بين المجموعات
		٢٥٣,٣٥٠	٩٣	٢٣٥٦١,٥٦٥	داخل المجموعات
			٩٥	٢٣٦٥٤,٧٤٠	الكل

يتضح من الجدول السابق أن قيم (ف = ٠,١٨٤) وهى غير دالة، مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين معلمات الروضات فى المهارات الادائية لمعلمة الروضة تبعاً لنوع الإدارة التعليمية التى تنتمى إليها المعلمات.

#### ٤- الفرض الرابع:

والذى ينص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطى درجات معلمات الروضات على اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة تبعاً لنوع المؤهل التعليمى".

للتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات (مؤهل تربوى، مؤهل غير تربوى)، ثم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار "ت" كما يوضح ذلك جدول رقم (١٢).

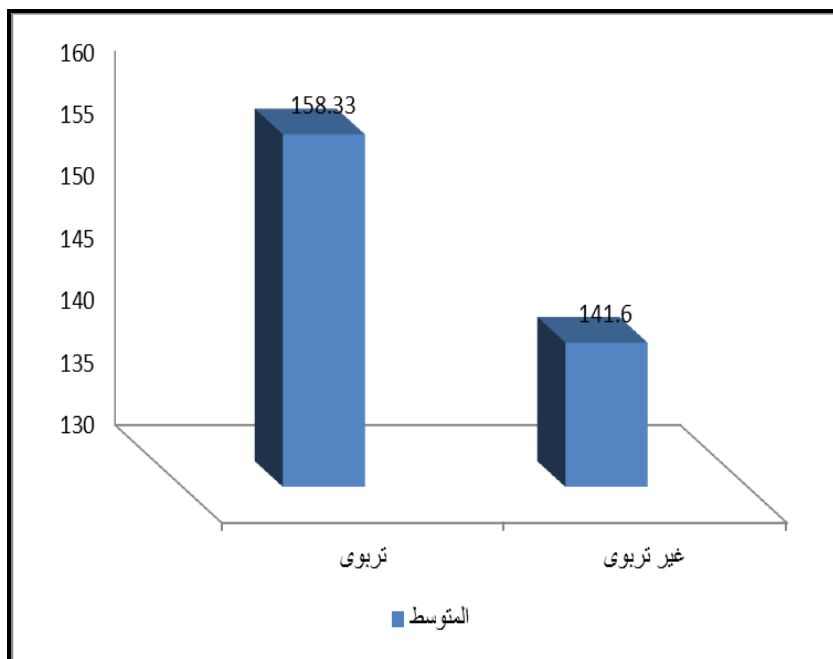
#### جدول رقم (١٢)

دلالة الفروق بين متوسطى درجات المعلمات تبعاً للمؤهل التعليمى على اختبار المهارات الادائية بعد البرنامج المستخدم

مستوى الدلالة	قيمة " ت "	معلمات (مؤهل غير تربوى) ن = ٥٠		معلمات (مؤهل التربوى) ن = ٤٦		الاختبار
		ع	م	ع	م	
		٠.٠١	٦.٠٩٦	١٥.٧٣	١٤١.٦٠	

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ت = ٦.٠٩٦) دالة عند مستوى ٠.٠١، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين المعلمات خريجي رياض الأطفال (مؤهل تربوى) وبين المعلمات (مؤهل غير تربوى) على

اختبار المهارات الادائية لمعلمة الروضة بعد استخدام البرنامج، مما يدل على فعالية البرنامج المستخدم مما يتفق مع نتائج دراسة كل من (جمال سلامة، ٢٠٠١)، (يحيى أبو حرب، ٢٠٠٥)، (نوال ياسين، ٢٠٠٣)، (عتاب مصطفى، ٢٠٠٠)، (Andersson, N, 2000) و (Al Hooli, 2001) والتي أكدت جميعها أن إعداد معلمة الروضة إعداداً جيداً يمكنه أن يحقق نجاح العملية التعليمية في رياض الاطفال.



وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذا البحث يمكن استخلاص

الآتي:

- (١) أن استخدام البرنامج القائم على الاساليب التدريبية الحديثة قد حقق الهدف منه.
- (٢) ملائمة الأنشطة المنصّمنة داخل البرنامج لتنمية المهارات الادائية للمعلمة وظهر ذلك من خلال التفاعل الايجابي في اداء الانشطة.

٣) ملائمة الأنشطة التي قدمها البرنامج لخصائص المعلمات وخلفيتهم المهنية.

٤) ساعد التنوع في الاساليب التدريبية الحديثة الورش والالعاب التدريبية ولعب الادوار فى نجاح البرنامج.

٥) تعدد الأنشطة المُدرّجة في البرنامج وزمنها، وتنوعها ساعد في اندماج المعلمات؛ مما أدى بدوره إلى نجاح البرنامج.

### توصيات البحث:

- التركيز على أساليب التدريب التي تكسب معلمة الروضة المهارات الأدائية.
- زيادة وعي المعلمات بالأساليب التدريبية ولاسيما الاساليب الحديثة.
- الاهتمام بتقنيات التدريب الحديثة في مجال التنمية المهنية لمعلمة الروضة.
- التوصية بإنشاء مركز خاص بالتدريب لمعلمات رياض الأطفال وذلك لنشر وتعزيز ثقافة التدريب بكل أنواعه.
- إعداد دليل توضيحي للأساليب التدريبية الحديثة التي يمكن أن تستخدم لرفع الأداء المهني لمعلمات الروضة.
- عقد المزيد من الدورات التدريبية والورش التي تنمي مهارات المعلمة الادائية
- العمل على تطوير برامج اعداد معلمات الروضة بالكليات المتخصصة وذلك كى تساير كل ما هو جديد فى مجال المهارات الادائية مما يحسن من ادائهم المهني بعد التخرج.



## المراجع:

- أحمد الحاج (٢٠٠٠). التخطيط التربوي إطار لمدخل تنموي جديد. الطبعة الأولى. عمان-الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- أحمد الخطيب (٢٠٠٦). التدريب الفعال. ط١. الأردن: عالم الكتب الحديث.
- بثينة بدر (٢٠٠٤). اثر استخدام برنامج تدريبي مقترح فى تنمية المهارات التدريسية لدى الطالبات بقسم الرياضيات، كلية مكة المكرمة، مجلة القراءة والمعرفة، العدد ٦٤
- جمال حامد (٢٠٠٠). أثر دراسة الطلاب المعلمين لوحدة مقترحة فى تحليل المحتوى على مهاراتهم فى تشخيص الأخطاء المتضمنة بالحلول المكتوبة لبعض أسئلة الرياضيات المدرسية. المؤتمر العلمي الثاني بجامعة أسيوط بالتعاون مع جمعية كليات ومعاهد التربية فى الجامعات العربية بعنوان "الدور المتغير للمعلم العربى فى مجتمع الغد رؤية عربية". المجلد ٢.
- جمال سلامة (٢٠٠١). فاعلية التدريب الميدانى فى تنمية المهارات التدريسية لدى الطلاب المعلمين، عالم التربية المجموعة ٢ العدد ٣ جزء ٢، القاهرة.
- جمانة محمد عبيد (٢٠٠٦). المعلم (إعداده- تدريبه- كفاياته). ط١. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- جودت سعادة، عبد الله إبراهيم (٢٠٠١). تنظيمات المنهاج وتخطيطها وتطويرها. عمان- الأردن: درا الشروق للنشر والتوزيع.
- حسن أحمد الطعاني (٢٠١٠). التدريب الإداري المعاصر. ط١. الأردن: دار المسيرة.
- حسن حسان (٢٠٠٢). طفل ما قبل المدرسة الابتدائية ورشاش وبحوث تربوية. مكة المكرمة: مكتبة الطالب الجامعي.

- دايفيد ولسون (٢٠٠١). إصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في العالم المتغير. مجلة مستقبلات. المجلد ٣. العدد ١. مارس.
- رجاء علام (٢٠٠٥). تفويم التعلم. عمان: دار المسيرة.
- رشدي طعيمة (١٩٩٩). مهارات المعلم. ط٢. القاهرة: دار الفكر العربي.
- زينب الجبر (٢٠٠٢). التخطيط المدرسي. مفاهيم وأسس وتطبيقات. ط١. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- سلوى مرتضى. حسناء أبو النور (٢٠٠٣). مدخل إلى رياض الأطفال. ج١. ط١. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
- سهير كامل (٢٠٠٠). أسس تربية الطفل بين النظرية والتطبيق. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- شمس الدين فرحات الفقي (٢٠١٠). أسس ومهارات المعلم الناجح. ط١. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- صلاح الدين عرفه محمود (٢٠٠٦). تفكير بلا حدود رؤى تربوية معاصرة في تعليم التفكير وتعلمه. القاهرة: عالم الكتب.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية للنشر.
- طارق عبد الحميد البديري (٢٠٠١). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية. ط١. عمان: دار الفكر.
- طارق عبد الرووف (٢٠٠٨). معلمة رياض الأطفال. القاهرة: مؤسسة طيبة للطباعة والنشر والتوزيع.
- عامر خضير الكبيسي (٢٠٠٧). التدريب الأمني العربي. واقعة وآفاق تطويره. مركز الدراسات والبحوث. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. المملكة العربية السعودية.
- عبد الرحمن إبراهيم الشاعر (٢٠٠٥). إعداد البرامج التدريبية التدريب الفعال. ط١. الرياض: مكتبة الرشد.

- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٧). التدريب- الأصول والمبادئ العلمية. ط١. القاهرة: مركز الخبرات المهنية.
- عبد الله العامري (٢٠٠٩). المعلم الناجح. الأردن- عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- عبد الله محمد اليوسف (٢٠٠٩). انعكاسات منهجية التدريب على الاحتياجات التدريبية الأمنية. ندوة الأمن مسئولية الجميع. الرياض. مدينة تدريب الأمن العام. الدورة السنوية الثانية. المملكة العربية السعودية.
- عتاب مصطفى (٢٠٠٠). أثر إعداد وتدريب معلمة رياض الأطفال على نجاحها في عملها. مرصد نساء سوريا.
- ليلى حسام الدين شكر (٢٠٠١). تأثير كل من الأساليب التقليدية والحديثة على فعالية التدريب. المملكة العربية السعودية. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- ماجد الديب (٢٠٠٧). مبادئ ومهارات التدريس الفعال. غزة: دار آفاق.
- مازن فارس رشيد (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية. ط٢. الرياض: مكتبة العبيكان.
- محمد بن حميد الثقفي (٢٠٠٦). واقع ومستقبل التدريب الأمني في ضوء التغيرات الاجتماعية والثقافية في المجتمع السعودي. رسالة دكتوراه غير منشورة. الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- محمد جان (٢٠٠٣). المرشد النفيس إلى أسلمة طرق التدريس. ط٢. مكة المكرمة: مكتبة سالم.
- محمد حسني الأشقر (١٩٩٤). برنامج لتدريب معلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة في ضوء احتياجاتهن الميدانية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة حلوان.

- محمد حماده (٢٠٠٢). فعالية استراتيجية الاقران فى تنمية مهارات تخطيط وتنفيذ وتقويم دروس الرياضيات وفى انتقال اثر تعلمها لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة حلوان. دراسات فى المناهج وطرق التدريس. العدد ٨٣. كلية التربية. جامعة عين شمس.
- محمد عبد الفتاح ياغي (١٩٩٨). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق. ط١. الرياض: دار الخريجين للنشر والتوزيع.
- محمد عبد اللطيف موسى (٢٠٠٦). الدافعية للتدريب الإداري. الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- محمد محمود الحيلة (٢٠٠٢). الألعاب التربوية وتقنيات انتاجها سيكولوجياً وتعليمياً وعلمياً. عمان- الأردن: دار المسيرة.
- محمود أحمد شوق (١٩٩٥). تطوير المناهج الدراسية. ط١. الرياض: دار عالم الكتب.
- محمود الربيعي (٢٠٠٦). طرائق وأساليب التدريس المعاصرة. إريد: دار الكتاب الحديث.
- محمود رفعت بهجات (١٩٩٦). تدريس العلوم المعاصرة. المفاهيم والتطبيقات. ط١. القاهرة: عالم الكتب.
- مصطفى الحلواني (١٩٩٩). علم التدريب المهارى. جامعة قناة السويس. جمهورية مصر العربية.
- مصطفى محمد، سهير حوالة (٢٠٠٥). إعداد المعلم تنميته وتدريبه. ط١. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ناجي سكر. جميل نشوان (٢٠٠٥). تطوير كفايات إدارة الصف وتنظيمه لدى الطلبة المعلمين في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزه في ضوء متطلبات الجودة الشاملة. دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي السابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس بعنوان "مناهج التعليم

- والمستويات المعيارية". المجلد الثاني. جامعة عين شمس. دار الضيافة. ٢٦-٢٧ يوليه ٢٠٠٥.
- نادر الزبيد، هشام عليان (١٩٩٨). مبادئ القياس والتقويم في التربية. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- نبيل حافظ (٢٠٠١). منظومة انتقاء وإعداد المدرسين بغرض رفع معدلات الأداء الشرطي. مجلة مركز بحوث الشرطة. القاهرة: أكاديمية مبارك للأمن. العدد (٢٠).
- نبيل عبد الهادي (٢٠٠٠). سيكولوجية الطفولة في الحضانات. عمان- الأردن: منشورات بيت المقدس.
- نوال حامد ياسين (٢٠٠٣). تقويم مهارات معلمات رياض الأطفال بالعاصمة المقدسة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والإنسانية. المجلد ١٥. العدد الأول. يناير.
- نايف أحمد سليمان (٢٠٠٥). تعلم الأطفال الدراما- المسرح- الفنون التشكيلية- الموسيقى. عمان: دار الصفاء للتوزيع.
- هدى محمد قناوي (١٩٩٢). الطفل ورياض الأطفال. ط١. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- يحيى أبو حرب (٢٠٠٥). الكفايات التدريسية اللازمة لمعلمات مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء تطوير نماذج المنهج للقرن الحادي والعشرين. مؤتمر الأطفال والشباب في مدن الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. دبي. الإمارات العربية المتحدة.
- يسن عبد الرحمن قنديل (٢٠٠٠). التدريس وإعداد المعلم. ط٣. الرياض: دار النشر الدولي.
- Al-Hooli, Abber (2001). Kuwaiti Kindergarten Teachers Attitudes and Content Knowledge of Teaching Science and Using Children's Literature for Science Instruction (Doctoral Dissertation University of

Virginia, 2001), Dissertation Abstracts International.

- Andersson ,N (2000). Participatory approaches to teacher training: Journal Of Res. In Science Teaching. V.11, N.2.
- Fitzgibbon, K. & Jones, N. (2004). Jumping the Uurdles, Challenges of Staff Development Delivered in a Blended Learning Environment Journal of Educational Media, Vol.29, No.1., PP.25-35.
- Henson, K. T. & Eller, B.F. (1999). Educational Psychology for Effective Teaching, London, USA., Wodsworth Publishing Company.
- Johnston, S. (2007). The Training Needs of Teachers and School Psychologists ERIC, CHNCG 537690.
- Khmer and Others (2000). Preservice Teachers Knowledge of Effective Classroom Management Strategies: Defiant Behavior.(Doctoral Dissertation) Dissertation Abstract International Paper Presented at The Annual Meeting Of The American Educational Research Association.
- Kumen, M. (1996). A Teacher's Implementation Authentic Assessment in Elementary Science Classroom, Journal of Research in Science Teaching, 33 (8), PP.859-877.
- Marty , Geier (2000). Role- playing in educational enviroments,copyright 2000http//csf.Concord.Org/esf/softwea r – WIB.CFM.
- Quebec Education Program, Preschool Education (2002). Website: [www.meg.gouv.gc.ca/callvirage/publications/prog-from-preschool-a.htm](http://www.meg.gouv.gc.ca/callvirage/publications/prog-from-preschool-a.htm)(Accessed 415/2002).

- Rudolph, A. A.(2002). The Effects of Role-Play as a Method in Classroom Management. Guides on in Service Teachers Attitudes and Effectiveness, ERIC, NOAA (3055344).
- Schickedanz, J. (1995). Early Education and Care: Beginnings, Journal of Education, 177(8), 1-7.
- Sharon, M. et all (2008). A Survey of Teacher Perceptions and Training Needs "ERIC.CHNSP 521704".
- Stattler, MJ. (2001). A Study of in-Service Training Needs of Teachers.(Dissr. Abstr. Inter, V.72, N.3.

