

الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن

ا.م.د. جاجان جمعة محمد م.د. أحلام أديب داؤد
جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية

تاريخ تسليم البحث : 2006/6/14 ؛ تاريخ قبول النشر : 2006/7/26

ملخص البحث :

هدف البحث الى الكشف عن الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجالي الكفايات المعرفية والكفايات الشخصية . وتكونت العينة التي تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية من (74) معلمة يمثلن نسبة (25%) من مجتمع البحث . واعتمد البحث في تحديد الاحتياجات التدريبية لدى المعلمات على استبانة أعدها الباحثان ضمت (37) فقرة تعبر عن الكفايات المطلوبة في عمل معلمة الروضة ، بواقع (20) فقرة في مجال الكفايات المعرفية و(17) فقرة في مجال الكفايات الشخصية . وأمام كل فقرة ثلاثة بدائل للإجابة تعبر عن مستوى الحاجة هي : (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة) ، تم تطبيقها على أفراد العينة بعد التحقق من دلالات صدقها وثباتها . وتمت معالجة البيانات باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) ومعامل ارتباط بيرسون . فأظهرت النتائج أن هناك (9) فقرات تمثل حاجات ماسة للتدريب في مجال الكفايات المعرفية . كما تبين أن هناك ثمان فقرات تمثل الاحتياجات التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال في مجال الكفايات الشخصية . وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة توصيات .

Training Needs of Kindergarten Teachers from their own Perspectives

Dr. Gagan Gomaa Al-Kaledy Dr. Ahlam Adeeb Daowd

University of Mousel / College of Basic Education

Abstract:

The present work aims at the investigation of training needs of kindergarten teachers in cognitive and personal efficiency. The sample,

which was chosen according to the random selection method, consisted of 14 teachers representing a percentage of 25% of the research population.

The research depended on a 20 items questionnaire prepared by the researcher to determine the training needs of these teachers. The items show the required efficiency in the work of kindergarten teachers. The cognitive efficiency included 20 items while the personal efficiency represented 17 items, in front of each item there are three alternative answers to express the level of needs: 1 to a large extent 2-fair 3-low. They were applied on the sample individuals often making sure of these validity and reliability. The data were processed using the arithmetic means, standard deviations, t-test and Pearson coefficient factor. The results show that there are 9 items represent a necessary need for training in the fields of cognitive efficiencies, There are also 8 items which represent the training needs of kindergarten teachers in personal efficiency. On the basis of the results, a number of recommendations was provided.

مقدمة:

أصبح اللحاق بحركة التطور ، الشاغل الأساسي للمجتمعات ومؤسساتها التنموية سياسية كانت أم اجتماعية أم اقتصادية أم ثقافية أم تربوية . ذلك أن الفجوة بين التقدم والتخلف احدث تتسارع ، الأمر الذي يزيد من مصاعب وتحديات المجتمعات النامية، وهي في سعيها للحاق بركب التقدم العلمي والتقني والحضاري . وتعد الجامعات في الدول النامية واحدة من المؤسسات الريادية المسؤولة في المجتمع عن تقليص الفجوة وتحجيم مصاعب وتحديات التنمية ، ويمكن القول بأن الجامعات تعد الظهير الرئيس لكل المؤسسات التنموية في المجتمع فهي تتميز من تلك بثلاثية الأبعاد في دورها التنموي الريادي كالاتي :

الأول : (البعد التعليمي) كونها المسؤولة عن إعداد الأجيال المستقبلية التي تسهم وتقود الأنشطة التنموية .

الثاني : (البعد العلمي) كونها المسؤولة عن نقل المعرفة العلمية والتقنية وتوطينها وتكييفها لصالح المجتمع .

الثالث : (البعد التطبيقي) كونها المسؤولة عن دراسة مصاعب وتحديات الفعل التنموي وإيجاد المعالجات التنموية والحد من سلبياتها (حسن وأحمد ، 2001 : ص131).

فالجامعة تمارس دوراً مهماً في إعداد وتنفيذ البرامج والدورات التدريبية والتطويرية للكوادر في المؤسسات التربوية ومن بينها رياض الأطفال . ولا سيما ان التعليم في مرحلة ما قبل المدرسة (رياض الأطفال) يحتل مركزاً مهماً في السلم التعليمي ، لما يقدمه من إسهام في تهيئة الأطفال للدخول في التعليم الأساس .

ولكي تتمكن رياض الأطفال من أداء دورها بشكل فعال وتحقق أهدافها المنشودة ، لابد من الاهتمام بالكوادر العاملة فيها وتطوير إمكاناتهم بشكل مستمر انسجاماً مع التغيرات الحاصلة في المجتمع والتطور التقني والمعرفي ، ولا سيما في مجال تربية الطفل . وهنا يبرز دور التدريب أثناء الخدمة في تنمية كفايات المعلمات وقدراتهن .

وحظي موضوع إعداد المعلمين وتدريبهم في أثناء الخدمة بالمزيد من اهتمام المسؤولين والمربين ، في الأقطار المتقدمة والنامية على حد سواء ، بالنظر للدور القيادي الذي سيشغل المعلم يمارسه في مجال التربية والتعليم ، ومع انفجار المعرفة والتفجر السكاني والقفزات العلمية والتكنولوجية الهائلة، يصبح دور المعلم اخطر من ذي قبل ، اذ لا بد له أن يلم بالكثير من التطورات الجارية وان ينمي لديه نظرة ثاقبة وفاحصة الى معطيات الحاضر وتطلعات المستقبل ، فلقد ولى الزمان الذي كان دور المعلم فيه يقتصر على تلقين ونقل المعارف المقررة .

إن الحاجة إلى التدريب حاجة مستمرة ودائمة وأساسية ولا سيما أن نسبة كبيرة من المعلمين يلتحقون بمهنة التعليم من دون إعداد كاف . لذلك نجد الحاجات التدريبية والمشكلات التي تواجه المعلمين مختلفة أحياناً ومتشابهة أحياناً أخرى فالمعلمون الجدد لهم حاجات تدريبية تختلف عن القدامى ومن ثم لا بد من التعرف إلى هذه الفروق والعمل على تصميم برامج تدريبية تلبي هذه الحاجات . وفي ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الآتي :

ما الاحتياجات التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال ؟

أهمية البحث :

تحظى الطفولة اليوم باهتمام بالغ وعناية فائقة من معظم دول العالم ان لم نقل جميعها، وذلك إدراكاً منها لأهمية مرحلة الطفولة في حياة الإنسان ، وبناء شخصيته في مختلف جوانبها ، وقد تجلّى هذا الاهتمام بإقدام العديد من الأنظمة التربوية على إنشاء رياض الأطفال وتجهيزها بالوثائق والأدوات المناسبة والمناهج المطلوبة ، وإعداد المعلمات المؤهلات للعمل فيها (ملحم ، 2000 : ص2).

ان التربية التي تعتمد على استراتيجيات حديثة في تحقيق أهداف المجتمع يمكنها ان تتكيف وتحديات العصر وتغيراته التكنولوجية من خلال تفاعلها مع التدريب ، إذ يعد التدريب موجها نحو التكيف مع التغيرات العصرية .

والتدريب عموما هو صيغة مباشرة عن التربية يتم به تكون او تعديل او تحديث مهارات سلوكية للفرد والمؤسسة معتمدا في ذلك طرق وأساليب علمية وتطبيقية ، فلا يكتمل سلوك تربوي بدون تدريب(حمدان ، 1991 : ص12). فالتربية والتدريب مصدران أساسان في تأهيل العنصر البشري ، حيث تعد التربية عملية مستمرة هدفها الأساس بناء الشخصية الإنسانية عن طريق إعدادة ثقافيا وفكريا لمواجهة الحياة وتأهيله للدخول في الحياة العملية(مهدي وآخرون ، 1993 : ص3)

وقد تزايدت أهمية التدريب بشكل كبير في ظل التطورات العالمية الجديدة وعد العنصر البشري احد عناصر الميزة التنافسية ومستودعاً لاستيعاب التكنولوجيا المتطورة ومحط الإبداع في العمل (Basians et al., 1997: P.10) ، وفي هذا السياق تحتاج المنظمات المختلفة إلى مزيد من العمل التدريبي لإثراء قدرات القوى البشرية ، واستيعاب النظم وأساليب العمل الحديثة . وهكذا ازدادت أهمية التدريب في أثناء الخدمة في القطاع التربوي ، وذلك لمساهمتها في معالجة جوانب النقص في المتطلبات العملية والنظرية نتيجة لاختلاف برامج الإعداد قبل الخدمة وكفايتها من مؤسسة تعليمية إلى أخرى . مما يؤدي إلى اختلاف كفايات الخريجين فضلا عن مسايرة التطور العلمي والتكنولوجي (حمادنة ، 1996 : ص11) . فالتدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة ، وتحسين مهاراتها وقدراتها وتطويرها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء (درة،1991:ص7).

ويرى الكيلاني (2002) ان الهدف الأساسي من التدريب في أثناء الخدمة هو تضيق الفجوة بين واقع الإعداد قبل الخدمة ، وبين متطلبات العمل الفعلي في الجانب السلوكي (الكيلاني ، 2002 : ص187) . وقد أشارت خطط التنمية التربوية الى ضرورة رفع كفاية العاملين في التعليم وإطلاعهم باستمرار على ما يستجد في الميادين التربوية والعلمية (وزارة التربية ، 1994 : ص7).

ولاسيما أن بعض الباحثين يرون وجود فجوة حاصلة بين المهارات والمعارف والاتجاهات التي يتطلبها واقع العمل وبين ما يملكه الفرد من هذه المعارف والاتجاهات والمهارات (James , 1994 : P.28) . وعليه يعد التدريب عملية مستمرة ولازمة للعاملين الجدد والقدامى ، ولا يمكن الاستغناء عنه أفراداً ومؤسسات بأنواعها (شاويش ، 1996 : ص23) ،

ومن هنا يرى ابو شمة (1998) ان ادبيات الفكر الاقتصادي المعاصر تضع التدريب على راس قائمة عناصر ومركزات التنمية البشرية . ويشير الى انه قد يترأى لبعض المهتمين بقضايا تنمية وتخطيط الموارد البشرية ، أن مفهوم التدريب يقتصر بمفهوم التعليم ، نتيجة لتداخل

أهداف المفهومين ووجود قواسم مشتركة بينهما . الا ان التدريب ينظر اليه في التحليل النهائي على انه جزء مكمل وتابع لنظام اكبر واشمل وهو التعليم النظامي الذي يسعى في مجمله الى إعداد المواطن المنتج من خلال إيجاد وترسيخ الأسس المعرفية التي توصله لتلك المرحلة . كما يؤدي التدريب الى تزويد المواطن بالمهارات العملية التي تؤهله ، وتحسن أدائه الوظيفي، ويشكل راس المال البشري المؤهل الذي توفره مؤسسات التعليم والتدريب العنصر الرئيس الذي يكفل نجاح عمليات الإنماء الاقتصادي والاجتماعي(ابو شمة، 1998 : ص6).

وتبرز أهمية البحث في أنها تساهم في التعرف على حاجات معلمة رياض الأطفال من وجهة نظر المعلمات أنفسهن وبهذا تعطي هذه الدراسة المسؤولين عن التعليم والتدريب صورة واضحة عن الأمور التي تحتاج اليها معلمة رياض الأطفال ، وذلك لإعداد برامج تدريبية أفضل تتوافق مع الحاجات التدريبية للمعلمات . ذلك لأن الخطوة الأساسية التي ينبغي اتخاذها عند تصميم البرامج التدريبية لمواجهة احتياجات التدريب هي تقرير أهداف وغايات البرنامج، ومن البديهي ان يتم وضع الأهداف بعد الوقوف على الاحتياجات التدريبية للأفراد في المؤسسة . ومن هنا فانه يترتب القيام بعملية تقرير الاحتياجات التدريبية قبل تصميم أي برنامج تدريبي . ويمكن وصف الاحتياجات التدريبية بأنها الفجوة بين مستوى الكفاية المتوقع ومستوى الكفاية المتوفر لدى الأفراد الذين يشغلون مختلف الوظائف داخل المؤسسة .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي الى الكشف عن الآتي :

1. الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الكفايات المعرفية .
2. الحاجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الكفايات الشخصية .

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على معلمات رياض الأطفال في محافظة نينوى للعام الدراسي

2006/2005 م.

تحديد المصطلحات :

1. الاحتياجات التدريبية:

يعرفها السلمي وأرسلان (1974) بأنها: مجموع التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته ، لجعله لائقا لشغل الوظيفة بكفاءة عالية (السلمي وأرسلان ، 1974 : ص54) .

ويعرف ياغي وعساف (1981) الاحتياجات التدريبية بأنها : مجموعة التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين ، بقصد التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والإنتاج وتحول دون تحقيق الأهداف.

(ياغي وعساف ، 1981 : ص242)

ويعرفها ياغي (1993) بأنها مشكلات محددة يراد حلها عن طريق تدريب أفراد التنظيم ، أو المجالات التي ترغب المنظمة في ان يشملها التدريب لسد العجز ورفع كفاءة العاملين (ياغي ، 1993 : ص20).

2. رياض الأطفال (Kindergarten):

عرفتها وزارة التربية بأنها " مرحلة ما قبل المدرسة ، ومدة الدراسة فيها سنتان (الروضة والتمهيدي) ويُقبل فيها الأطفال من الفئة العمرية (4-5) سنوات"

(وزارة التربية ، 1986)

خلفية نظرية :

شهدت العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين ظهور حركة تربوية متطورة تتعلق بتدريب المعلمين وتأهيلهم ، وسميت هذه الحركة بحركة " التربية القائمة على الكفايات " Competency Based Education والتي يرمز لها باختصار (C.B.E) ، وحظيت هذه الحركة منذ ظهورها باهتمام كبير من قبل المربين واكتسبت قوة فعالة في تسيير وتوجيه إعداد وتدريب المعلمين على أساسها ، وتركز هذه الحركة على أن أبرز خاصية للمعلم الكفاءة هي قدرته على إتقان الكفايات المرتبطة بعمله ودوره (القدمي ، 1993 : ص4) .

وتعد هذه الحركة من أبرز الاتجاهات الحديثة في إعداد المعلمين على وفق أحدث نظريات التعلم والتعليم ، إذ نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة للتغيرات التي شملت المناحي الصناعية والاقتصادية ، فبدأ القائلون على التربية يفكرون في مواكبة هذه التغيرات بثورة تربوية تشمل أبعاد العملية التعليمية (الصباغ ، 1994 : ص17) . وهناك العديد من العوامل التي ساعدت على ظهور الحركة القائمة على الكفايات منها :

- اعتماد الكفاءة بدلاً من المعرفة ، وجاء هذا المبدأ رد فعل على البرامج التي تركز على المعرفة واقتان عدد من المفردات الدراسية معياراً للنجاح في ممارسة عملية التعليم .
- ظهور مبدأ المسؤولية في العملية التربوية ، وتعني تحديد المرامي والغايات وتقييم مدى ما تحقق منها وتحمل مسؤولية النتائج وتحول أثر المعلم من مصدر للمعلومات الى موجه وميسر لعملية التعلم .

- تحديد الأهداف على نحو سلوكي وتعد هذه الفقرة الأساس في التربية القائمة على الكفايات.
 - التطور التكنولوجي التربوي الذي أمد التعلم والتعليم بطرائق جديدة (الناقة، 1987: ص135) .
- وهناك عامل آخر حيوي أسهم في ظهور حركة مبدأ الكفايات ، هو عامل الفائض من المعلمين إذ شهدت حقبة الستينات في الولايات المتحدة الأمريكية تخرج كم هائل من المعلمين، ينقصهم الإعداد الكافي ، وذلك لمواجهة الأعداد الهائلة من التلاميذ في المدارس العامة . وفي نهاية الستينات تقلصت أعداد التلاميذ ولم يعد هناك حاجة لتخرج أعداد كبيرة من المعلمين فأدى ذلك الى إعادة النظر في برامج الإعداد والتأهيل في المؤسسات التربوية ، فتحوّلت برامج الإعداد من برامج تقوم على الخبرة وتؤدي الى مخرجات متفاوتة الى برامج تقوم على الكفاية وتؤدي الى مخرجات محددة . كما بدأت الكليات والمؤسسات التربوية في إعادة تقييم برامج إعداد المعلمين استناداً الى منطلقات معينة تقول أن المسؤولية المهنية للمعلم تتمثل أساساً في إتقانه لمهارات الأداء التي تساعد طلابه على تحقيق نتائج التعلم والتنافس بكفاءة .

(الكيلاني ، 2002 : ص60-61)

وعليه صدرت العديد من التوصيات والتقارير الداعية الى إعادة النظر في إعداد وتدريب المعلمين في أمريكا ، وقد استجاب مكتب الولايات المتحدة للتعليم عام 1967م لهذه التوصيات إذ قام بتوزيع خطة جديدة للإعداد والتدريب على المؤسسات التعليمية المعنية ببرامج التعليم الابتدائي . وقد حققت هذه الخطة نجاحاً كبيراً لما قدمته من أداة جيدة لاكتشاف أساليب ومناهج متكاملة جديدة ، وتعد هذه الخطة بمثابة الخطوة الأولى لما عرف فيما بعد بحركة التربية القائمة على الكفايات (مرسي ، 1992 : ص132) .

إن برامج الإعداد القائمة على الكفايات التعليمية جاء لتلافي بعض جوانب القصور في برامج الإعداد التقليدية القائمة على إعطاء المعلم مقررات في المواد التخطيطية والمواد التربوية والمهنية والمواد الثقافية ، والتي انتقدها ستونز (Stones) بقوله: أن هذا النمط من الإعداد ليست وطيدة الصلة بما يحتاجها المعلم في المواقف الحقيقية داخل الصف . كما أن برامج الإعداد القائمة على الأداء تستند على الفكرة القائلة بأن عملية التدريس الناجح يمكن تحليلها الى مجموعة من الكفايات إذا أتقنها المعلم زاد احتمال أن يصبح معلماً ناجحاً

(رضا ، 2004 : ص20)

ويرى درويش ان للتدريب ثلاثة اتجاهات هي :

1. اتجاه معرفي : من خلال معايشة الفرد لخبرات جديدة او تطوير معلوماته .
 2. اتجاه سلوكي : يهدف إلى تعديل سلوك الفرد نحو الأفضل ، وتحريره من روتين العمل اليومي ، والانطلاق به نحو الإبداع في العمل ، بما يجعله يواكب الاتجاهات العامة للمجتمع الذي هو فيه .
 3. اتجاه تطبيقي : يهدف إلى إتقان في المخرجات التعليمية ، تتضمن تعلم الفرد مهارات جديدة وطرائق عمل أكثر فاعلية (درويش ، 1991 : ص26.11) .
- وعلى العموم ، يمكن اشتقاق الاحتياجات التدريبية من مصادر عدة أهمها :

أ. تحليل الوظائف :

من اجل التيقن من الاحتياجات التدريبية في المؤسسة لابد من إجراء دراسة لمختلف أنواع الوظائف ، لأن الهدف من التدريب يكمن في إنجاز العمل بصورة مُرضية . وان تحليل الوظائف هو عملية دراسة الوظيفة وجمع المعلومات عنها من اجل التثبت من الأجزاء المكونة لها والظروف التي يتم فيها أدائها . والأسلوبين المستخدمين في تحليل الوظائف هما : ملاحظة العمل والمقابلة الشخصية .

ب. توصيف الوظائف :

يجهز الوصف الوظيفي ، نتيجة لتحليل الوظائف في شكل بيان عام يتضمن أهداف الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها . وهناك بنود مختلفة لوصف الوظيفة . بينما يرى سكليجر (Schleger) أنه بالإمكان تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال : تحليل الوظائف ، وتحليل النظم ، وتحليل الفرد شاغل الوظيفة ، وتحليل المهمات (مستويات الأداء) ، وتوصيات الإدارة العليا ، وتقويم الأداء (Schleger , 1986 : P.62) .

أما (ياغي) فقد حدد ثلاث طرائق لتحديد الاحتياجات التدريبية وهي :

- تحليل التنظيم Organizational Analysis : ويقصد به تحديد مواطن الحاجة الى التدريب من منظمة ما(أو أجزاء من منظمة) وتحديد نوع التدريب الذي يلزمها .
- تحليل العمليات Operation Analysis : يهدف تحليل العمليات الى دراسة الوظائف والأعمال المختلفة التي يقوم بها أفراد التنظيم. وتركز على المهمة(الوظيفة) أو العمل بصرف النظر عن الشخص الذي يقوم بذلك العمل او المهمة. وتتضمن كل ما يجب أن يؤديه الموظف والسلوك الذي يجب أن يتحلى به حتى يتمكن من تأدية العمل بطريقة فعالة.
- تحليل الفرد(شاغل الوظيفة) Man Analysis : يقصد بتحليل الفرد قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية وقدرته في المستقبل ، وتحديد المهارات والمعارف والاتجاهات والأفكار التي

تلتزمه لأداء وظيفته الحالية ولأداء وظائف أخرى مستقبلية ، ويتضمن تحليل الفرد أيضا مواصفات الوظيفة التي تشمل الحقائق والبيانات التي تتعلق بالمؤهلات العلمية لشاغل الوظيفة ، وخبراته وقدراته ومهاراته الخاصة والتدريب وكل مطالب طبيعة العمل(ياغي ، 1993 : ص2622).

ففي دراسة ابو غزالة (1991) حول كفايات معلمات رياض الأطفال ، حددت الباحثة الكفايات الضرورية الآتية :

- كفايات معرفية عقلية تتمثل بإلمام بنمو الطفل .
 - كفايات انفعالية تتمثل بالاستعداد النفسي للتعامل مع الأطفال .
 - كفايات ادائية تتمثل بالتخطيط للخبرات التعليمية واستثارة دوافع الأطفال .
 - كفايات جسمية تتمثل بالصحة واللياقة البدنية (ابو غزالة وآخرون ، 1991 : ص13.11)
- بينما حددت دراسة العواد (2003) مشكلة بحثها في تحديد الحاجات التدريبية أثناء الخدمة لمعلمات رياض الأطفال في مجال المنهج ، والذي يشمل دراسة الحاجات التدريبية ذات العلاقة بمكونات عناصر المنهج المختلفة وهي : الأهداف ، المحتوى ، والخبرات التعليمية ، والتقويم (العواد ، 2003).

منهج البحث وإجراءاته:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف حاجات معلمات رياض الأطفال ومن ثم تحليلها .

مجتمع البحث :

يتألف مجتمع البحث الحالي من (295) معلمة يتوزعن على (46) روضة وبواقع (213) معلمة يعملن في (28) روضة في مركز مدينة الموصل و(82) معلمة من اللواتي يعملن في (18) روضة في الأفضية والنواحي الموجودة في أطراف المدينة ، والجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع البحث تبعاً للوظيفة والموقع

عدد المعلمات	عدد الروضات	موقع الروضة
213	28	مركز المدينة
82	18	أطراف المدينة
295	46	المجموع

عينة البحث :

تكونت عينة البحث التي تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية من (74) معلمة ، تم اختيارهن باعتماد نسبة (25%) ، وعليه فقد تم اختيار (53) معلمة من رياض الأطفال الموجودة في مركز مدينة الموصل و(21) معلمة من الرياض الموجودة في الأفضية والنواحي ، والجدول (2) يوضح ذلك .

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لموقع الروضة

عدد المعلمات	عدد الروضات	موقع الروضة
53	7	مركز المدينة
21	5	أطراف المدينة
74	12	المجموع

أداة البحث :

لغرض تحديد الاحتياجات التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال ، قام الباحثان بإعداد استبانة في ضوء اطلاعهما على الأدبيات والاستعانة بالدراسات السابقة ، وفي ضوء مراجعة المصادر العلمية المختصة تم بناء أداة البحث حيث تكونت من (37) فقرة تعبر عن الكفايات المطلوبة في عمل معلمة الروضة ، إذ تم حصرها في مجالين هما : مجال الكفايات المعرفية والذي ضم (20) فقرة ومجال الكفايات الشخصية والذي احتوى على (17) فقرة . وأمام كل فقرة ثلاثة بدائل للإجابة تعبر عن مستوى الحاجة هي : (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة) ، وتعطى أوزان في التصحيح (3 ، 2 ، 1) على التوالي .

صدق الأداة :

تم التأكد من صدق الأداة باعتماد إجراء الصدق الظاهري ، حيث قام الباحثان بعرضها على مجموعة من المحكمين من المتخصصين في العلوم التربوية والنفسية(*) في جامعة الموصل ، لإبداء الرأي في مدى صلاحية كل فقرة من فقرات الاستبانة ، بالإضافة الى تعديل أو إضافة أو حذف أي فقرة لا يرونها مناسبة . وعند حساب نسبة الاتفاق بين الآراء على كل فقرة من الفقرات الواردة في الأداة ، تبين أنها تتراوح بين (84-100%) ، وعليه عُدَّت الفقرات جميعها صالحة .

ثبات الأداة :

ولأجل التحقق من ثبات الأداة ، تم الاعتماد على استخدام أسلوب إعادة الاختبار حيث طبق الأداة على عينة تكونت من (16) معلمة تم اختيارهن عشوائياً من روضتين من رياض الأطفال أحدهما في مركز المدينة والأخرى في أطراف المدينة ، ثم أعيد تطبيق الأداة على نفس المجموعة من الأفراد بعد مرور فترة عشرة أيام . وعند حساب معاملات الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيقين باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، تبين أن قيمة معامل الثبات لمجال الكفايات المعرفية (0.84) ولمجال الكفايات الشخصية (0.82) ، وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض البحث العلمي مقارنة بمعاملات الثبات الواردة في الدراسات السابقة في هذا المجال.

المعالجات الإحصائية :

تمت معالجة البيانات الواردة في البحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-test) ومعامل ارتباط بيرسون .

(*) تألفت مجموعة المتخصصين من السادة المدرجة أسماؤهم في أدناه :

- 1.الأستاذ الدكتور فاضل خليل ابراهيم / مناهج وطرائق التدريس/ كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل .
- 2.الأستاذ المساعد الدكتور خشان حسن علي/ علم النفس التربوي / كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل.
- 3.الأستاذ المساعد الدكتور فاتح ابلحد فتوح / علم نفس النمو / كلية التربية / جامعة الموصل
- 4.الأستاذ المساعد الدكتور عبد المجيد أحمد خليل / إدارة تربوية / كلية التربية / جامعة الموصل .
- 5.الأستاذ المساعد الدكتور ثابت محمد خضير/ علم النفس التربوي / كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل.
- 6.الأستاذ المساعد الدكتور محمد علي عباس / إدارة تربوية / كلية التربية / جامعة الموصل .
- 7.الأستاذ المساعد الدكتور أسامة حامد محمد / علم النفس التربوي / كلية التربية / جامعة الموصل .
- 8.المدرس الدكتور أنور علي صالح / إدارة تربوية / كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل .
- 9.المدرس الدكتورة أمل فتاح زيدان / طرائق التدريس / كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل .
- 10.المدرس الدكتورة لقاء محفوظ احمد/ إدارة تربوية / معهد الفنون الجميلة للبنات / نينوى .

نتائج البحث ومناقشتها:

هدف البحث الحالي للتعرف الى الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في محافظة نينوى ، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام استبانة احتوت على مجالين هما مجال الكفايات المعرفية ومجال الكفايات الشخصية .

أولاً. النتائج المتعلقة بالهدف الأول :

لأجل تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الكفايات المعرفية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المكونة لهذا المجال ، ومن ثم قورنت مع المتوسط النظري البالغ درجتان^(*) باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين الوسط المتحقق والوسط النظري لفقرات المجال الأول

ت	الفقرة	المتوسط المتحقق	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
1	إحاطة بجوانب النمو لدى الأطفال ومظاهره .	2.216	0.763	2.436	0.05
2	معرفة أساليب دراسة سلوك الطفل .	2.243	0.790	2.647	0.05
3	معرفة أسس اختيار الأنشطة المناسبة للأطفال .	2.027	0.810	0.287	غير دال
4	استيعاب النظريات الحديثة في مجال التعليم .	1.932	0.816	0.712	غير دال
5	الإلمام بالمناهج الحديثة في مجال تربية الطفل .	1.959	0.691	0.505	غير دال
6	التعرف على استراتيجيات التعامل مع الطفل المشكل .	2.162	0.683	2.042	0.05
7	الإلمام بأساليب التقويم الخاصة بطفل الروضة .	2.122	0.843	1.241	غير دال
8	التعرف على المصادر العلمية الحديثة في تربية الطفل	1.824	0.817	1.850	غير دال
9	التعرف على كيفية الحصول على المصادر العلمية .	1.905	0.814	1.000	غير دال
10	كيفية وضع خطة يومية للأنشطة الصفية واللاصفية.	1.851	0.855	1.496	غير دال
11	تعلم أساليب تحديد أهداف الأنشطة وتوضيحها للطفل	1.919	0.636	1.097	غير دال
12	الإحاطة باستخدام استراتيجيات متنوعة لتقويم الطفل.	1.986	0.868	0.134	غير دال
13	التعرف على كيفية استخدام الكمبيوتر في التعليم .	2.757	0.773	2.707	0.05
14	إدراك آلية تسجيل مظاهر النمو لدى الأطفال .	2.257	0.760	2.908	0.05

(*) المتوسط النظري يساوي أقل درجة على الفقرة + أعلى درجة على الفقرة مقسوماً على 2 ، وعليه فإن المتوسط المتحقق لأية فقرة إذا كانت تتجاوز المتوسط النظري بدلالة إحصائية فإن ذلك يشير الى أنها تمثل حاجة ماسة أي قوية .

ت	الفقرة	المتوسط المتحقق	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
15	الإلمام بكيفية استخدام التقويم التكويني المستمر .	2.189	0.696	2.339	0.05
16	مهارة استخدام التقنيات الحديثة في التعليم .	2.081	0.807	0.865	غير دال
17	التعرف إلى قوانين وتشريعات الطفولة .	2.365	0.751	4.181	0.05
18	الإحاطة بسبل حل مشكلات الأطفال .	2.135	0.782	1.486	غير دال
19	استيعاب أساليب التجديد والابتكار في العمل .	2.297	0.754	3.394	0.05
20	فهم كيفية إجراء بحث عن سلوك الأطفال .	2.324	0.760	3.669	0.05

وتشير هذه النتائج الى أن هناك (9) فقرات تمثل حاجات ماسة للتدريب وهي الفقرات المرقمة (1 ، 2 ، 6 ، 13 ، 14 ، 15 ، 17 ، 19 ، 20) حيث تفوقت المتوسطات المتحققة لهذه الفقرات على المتوسط النظري البالغ (2) بدلالة إحصائية عند مستوى (0.05) . فالمعلمات بحاجة الى خلفية معرفية تتصل بـ " الاحاطة بجوانب نمو الطفل ومظاهره " ، ويعني ذلك أنه ينقصهن المعرفة النظرية في مجال نمو الطفل ومظاهر النمو ، وقد يعزى ذلك النقص الى أن أغلبهن مضى على تخرجهن فترة طويلة ، كما أن إعدادهن لم يكن في مجال رياض الأطفال ولهذا لم يكن هناك إعداد نظري كافٍ في مجال نمو الطفل .

وترى المعلمات من أفراد العينة أنهن بحاجة الى " معرفة أساليب دراسة سلوك الطفل " ، ويعكس ذلك افتقارهن الى الأساليب الحديثة التي توصل إليها علماء النفس في دراسة سلوك الأطفال . وقد يرجع السبب في ذلك الى أن البعض منهن تخرجن من معاهد الفنون البيئية والدورات التربوية التي تقتصر عمليات الإعداد فيها على جوانب معينة دون التركيز على أساليب دراسة سلوك الأطفال .

كما أشارت النتائج الى حاجة المعلمات الى " التعرف الى استراتيجيات التعامل مع الطفل المشكل " . ففي العمل اليومي مع الأطفال تواجه بعض المعلمات صعوبات في كيفية التعامل مع الأطفال ذوي المشكلات السلوكية والانفعالية ، ومن هنا تظهر الحاجة الى معرفة استراتيجيات صحيحة علمية في كيفية التعامل مع كل حالة .

وفضلاً عما تقدم ، فإن النتائج أظهرت وجود حاجة تدريبية لدى معلمات رياض الأطفال تتعلق بالتقنيات الحديثة ، إذ أكدت المعلمات حاجتهن الى " التعرف على كيفية استخدام الكمبيوتر في التعليم " . ولاشك في أن الافتقار الى هذا الجانب يعود الى حداثة دخول أجهزة الكمبيوتر في المؤسسات التربوية من جهة ومن جهة أخرى أنه لم يسبق للمعلمات أن تدربن على الحاسوب خلال فترة إعدادهن في المعاهد التربوية ، سيما وأن أغلبهن مضى على تخرجهن

فترة طويلة من الزمن إذ لم يكن هناك مقررات دراسية في المعاهد والدورات التدريبية في مجال استخدام الحاسوب في التعليم .

ولما كانت المعلمة في رياض الأطفال تمارس العديد من المهام ومن بينها متابعة نمو الطفل وتقويم جوانب النمو المختلفة ، فإن المعلمات من أفراد العينة أظهرن حاجتهن الى التدريب فيما يتصل بـ " إدراك آلية تسجيل مظاهر النمو لدى الطفل " . ويعكس ذلك رغبتهم وجديتهن في العمل وفي الوقت نفسه طموحهن في التجديد والتطوير المعرفي .

كما تبين من النتائج أن هناك حاجة تدريبية تتصل بـ " الإلمام بكيفية استخدام التقويم التكويني المستمر " ، ذلك لأن المطلوب إجراء تقويم مستمر للطفل لملاحظة مسار النمو لديه. وأظهرت النتائج حاجة المعلمات الى " التعرف على قوانين وتشريعات الطفولة " ، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على النقص الموجود في إعداد المعلمات ، إذ لم يسبق لهن دراسة التشريعات المتصلة بالطفولة والقوانين المتعلقة بذلك .

ويضاف الى ما تقدم ، فإن تحليل إجابات أفراد العينة أشارت الى وجود حاجة لدى معلمات الرياض تتعلق بـ " استيعاب أساليب التجديد والابتكار في العمل " ، ذلك لأن هناك دائماً التغيرات الثقافية والاجتماعية والتربوية ، ومن هنا فالمعلمة بحاجة الى مواكبة التطورات سيما ونحن نعيش في عصر العولمة والانفجار المعرفي ، لذا فهي بحاجة الى أساليب للتجديد والابتكار في عملها ، لكي تشعر بأنها قادرة على مواكبة التغيرات الجديدة في المجتمع .

وأخيراً ، بينت نتائج تحليل البيانات أن هناك حاجة أخرى في المجال المعرفي تتمثل في " فهم كيفية إجراء بحث عن سلوك الأطفال " ، وهذا يشير بوضوح الى افتقار معلمات رياض الأطفال الى مناهج البحث في سلوك الأطفال . وقد يعزى ذلك الى أنهم خلال فترة الإعداد لم يتم تدريبهم بصورة كافية على أساليب ومناهج البحث في مجال الطفولة .

ثانياً. النتائج المتعلقة بالهدف الثاني :

ولأجل تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مجال الكفايات الشخصية تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات المكونة لهذا المجال ، ومن ثم قورنت مع المتوسط النظري البالغ درجتان باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، والجدول (4) يوضح ذلك .

الجدول (4)

نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين الوسط المتحقق والوسط النظري لفقرات

المجال الثاني

ت	الفقرة	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة
1	الإلمام بأساليب المحافظة على المظهر الأنيق .	2.270	0.746	3.118	0.05
2	التعرف على أساليب المحادثة اللطيفة مع الأطفال .	2.203	0.758	2.300	0.05
3	معرفة كيفية الاستمتاع بوقت الدوام في الروضة .	2.108	0.869	1.070	غير دال
4	الإحاطة بأساليب إشعار الأطفال بالمحبة .	2.216	0.848	2.192	0.05
5	كيفية التمكن من قبول سلوكيات غير صحيحة .	1.973	0.843	0.276	غير دال
6	الإلمام بأساليب المحافظة على الهدوء الشخصي .	1.986	0.672	0.173	غير دال
7	معرفة كيفية تطوير علاقات ايجابية مع الزميلات .	2.162	0.828	1.685	غير دال
8	إدراك كيفية تطوير علاقات ايجابية مع أولياء الأمور .	1.892	0.751	1.239	غير دال
9	تبصر في كيفية تنمية الثقة لدى الأبوين بأطفالهم .	2.284	0.768	3.179	0.05
10	تدبر كيفية التسامح مع مظاهر الفوضى لدى البعض .	2.122	0.721	1.452	غير دال
11	الإحاطة بأساليب الاتصال الفعال مع الآخرين .	1.851	0.771	1.659	غير دال
12	إدراك كيفية توزيع الوقت على الأنشطة .	2.040	0.766	0.455	غير دال
13	تدبر اللقاءات والمقابلات مع أولياء الأمور .	2.432	0.704	5.285	0.05
14	فهم حاجات الأطفال ورغباتهم .	1.959	0.711	0.491	غير دال
15	تبصر أساليب التأثير في الآخرين .	2.189	0.788	2.065	0.05
16	تدبر سبل إرضاء أولياء الأمور .	2.203	0.740	2.357	0.05
17	مهارة وفن كتابة التقارير عن الأطفال .	2.216	0.848	2.192	0.05

ونلاحظ من النتائج المعروضة في الجدول (4) أن هناك ثمان فقرات تمثل الاحتياجات التدريبية لدى معلمات رياض الأطفال وهي الفقرات المرقمة (1 ، 2 ، 4 ، 9 ، 13 ، 15 ، 16 ، 17) ، إذ تفوقت المتوسطات المتحققة لهذه الفقرات على المتوسط النظري البالغ (2) بدلالة إحصائية عند مستوى (0.05) . فالمعلمات أظهرن حاجتهن الى " الإلمام بأساليب المحافظة على المظهر الأنيق " ، ذلك لأن المظهر الشخصي أمر ضروري في مجال التعليم ، بل أن جاذبية المظهر تساعد المعلمة في أن تحظى بقبول الأطفال أولاً وأولياء الأمور ثانياً . كما تبين أن هناك حاجة لدى المعلمات تتمثل في " التعرف على أساليب المحادثة اللطيفة مع الأطفال " ، ذلك أن نجاح المعلمة في أداء عملها يتوقف الى حد كبير على أساليب المحادثة اللطيفة مع الأطفال . وقد يعزى النقص الموجود لدى بعض المعلمات في هذا الجانب الى الضغوط الكثيرة التي قد تتعرض لها المعلمات في الوقت الراهن من جانب ، والى افتقارهن لبعض المهارات

الاجتماعية بسبب نقص في عمليات الإعداد ، سيما وأن أغلب المعلمات الموجودات حالياً في رياض الأطفال غير متخصصات في هذا المجال .

وأظهرت النتائج وجود حاجة أخرى تتمثل في " الإحاطة بأساليب إشعار الأطفال بالمحبة " ، ذلك أن عدم معرفة المعلمة بكيفية إشعار الطفل بالمحبة من شأنه أن يؤدي الى ظهور مشكلات أثناء العمل اليومي في الروضة . ومن هنا ترى المعلمات بأنهن بحاجة الى التدريب على تلك الأساليب التي من شأنها إشعار الطفل بالمحبة لما لذلك من مردود ايجابي على سلوك الطفل في الروضة .

وتبين من النتائج المتعلقة بالكفايات الشخصية أن هناك حاجة لدى المعلمات هي "تبصر في كيفية تنمية الثقة لدى الأبوين بأطفالهم " ، ذلك أن مهام معلمة الروضة لا تقتصر على تلقين الأطفال في الروضة ، بل أن نجاحها في مهماتها تتطلب أحياناً توجيه الآباء والعمل من أجل تنمية الثقة لديهم بقدرات أطفالهم ، ومن هنا فهن بحاجة الى التدريب في هذا الصدد . كما أشارت نتائج التحليل للبيانات الواردة في هذا المجال أن المعلمات لديهن حاجة أخرى تتمثل في " تدبر اللقاءات والمقابلات مع أولياء الأمور " . إذ أن المعلمات يواجهن أولياء الأمور بشكل يومي ، وقد يعجز البعض منهن في كيفية التعبير عن أفكارها واهتماماتها الخاصة بالأطفال لأولياء الأمور . مما يترتب على ذلك احتياجهن للتدريب على كيفية إجراء المقابلات واللقاءات مع أولياء الأمور لضمان تعاونهم مع المعلمة من أجل المساهمة في تطوير جوانب النمو لدى الأطفال ، ذلك أن تعاون أولياء الأمور مع المعلمة يعد الركيزة الأساسية لنجاح المعلمة في عملها .

كما أظهرت النتائج أن المعلمات من أفراد العينة بحاجة الى " تبصر أساليب التأثير في الآخرين " ، ذلك لأنهن لا يعملن بصورة منعزلة عن الآخرين ، بل أن كل واحدة منهن لكي تؤدي مهامها بصورة كفوءة فإنها بحاجة الى التعاون مع الآخرين ، ومن هنا تبرز أهمية التبصر بأساليب التأثير في الآخرين . وقد يعزى حاجتهن في هذا الصدد الى نقص في الإعداد والتدريب في مجال العلاقات الإنسانية .

ويضاف الى ما تقدم ، تبين من خلال تحليل اجابات أفراد العينة أن هناك حاجة تدريبية تتعلق بـ " تدبر سبل إرضاء أولياء الأمور " ، ذلك لن هناك من أولياء الأمور ممن يتميزون بتوقعاتهم العالية وبالتالي ربما لا تجد معلمة الروضة السبل الكفيلة بإرضاء البعض منهم . ولهذا ترى معلمات الرياض أنهن بحاجة الى التدريب على أساليب إرضاء أولياء الأمور .

وأخيراً ، أشارت النتائج الى أن المعلمات في رياض الأطفال بحاجة الى "مهارة وفن كتابة التقارير عن الأطفال " . ذلك لأن الإدارة أو الجهات الأخرى تطالب أحياناً المعلمات بكتابة التقارير عن الأطفال وسلوكهم ومستوياتهم . وقد يعود افتقار المعلمات الى مثل هذه الكفاية الى

نقص في إعدادهن وقلة الدورات التدريبية ، ولا سيما وأن أغلبهن - كما أشرنا سابقاً - غير متخصصات في العمل في رياض الأطفال ، بل تم إعدادهن في معاهد الفنون أو دورات تربوية قصيرة أو في معاهد لإعداد المعلمات للمرحلة الابتدائية ، والتي تختلف عن مرحلة ما قبل المدرسة من حيث الخصائص والمتطلبات .

الاستنتاجات :

وفي ضوء ما تقدم من نتائج يمكننا أن نستنتج الآتي :

1. أن هناك حاجة قوية لدى معلمات رياض الأطفال للتدريب في أثناء الخدمة في مجال الكفايات المعرفية ، وتتمثل تلك الحاجة في تسعة عناصر (فقرات) ذات الأولوية في الحاجات لدى معلمة رياض الأطفال .
2. أن هناك حاجة ماسة لدى معلمات رياض الأطفال للتدريب أثناء الخدمة في مجال الكفايات الشخصية تتمثل في العناصر (الفقرات) الثمانية التي تم تحديدها والتي ينبغي أن تحتل الأولوية في برامج التدريب والإعداد لمعلمة رياض الأطفال .

التوصيات والمقترحات:

1. ضرورة قيام قسم رياض الأطفال بكلية التربية الأساسية وبالتعاون مع المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى بإعداد برامج تدريبية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الاحتياجات التربوية التي عبر عنها المعلمات .
2. فسح المجال أمام معلمات الروضة في المشاركة بالبرامج التدريبية لغرض تطوير قدراتهن وتنمية كفاياتهن المعرفية والشخصية .
3. إجراء المزيد من البحوث حول تحليل مهام معلمة الروضة لتحديد الكفايات المطلوبة في العمل في الروضة وتبني تلك الكفايات ضمن برامج الإعداد في أقسام رياض الأطفال بكلية التربية الأساسية .

المصادر :

- ابو سليم ، وليد محمود (1996): تقويم البرامج التدريبية للإدارة العليا الخاص بموظفي وزارة التربية والتعليم في الأردن في ضوء الحاجات التدريبية للمشاركين فيه ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية .
- أبو شمة ، حسن بن عبدالله (1998): التخطيط للتدريب الأهلي : الجدوى والآليات والقضايا ، معهد البحوث ، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، الرياض .
- ابو غزالة ، هيفاء وآخرون (1991): دليل المعلمة مرحلة رياض الأطفال ، ج 2 ، منشورات منظمة الامم المتحدة للطفولة اليونيسيف ، عمان .
- حسن ، محمد حربي وأحمد محمود أحمد محمود (2001): تقويم الخطط الدراسية لأقسام إدارة الأعمال في الجامعات الأهلية الأردنية ، مجلة إربد للبحوث والدراسات ، عمادة البحث العلمي في جامعة اربد الأهلية ، عدد خاص آب 2001 ، ص 129-171 .
- حمادنة ، اديب ذياب (2001): تقويم أداء معلمي اللغة العربية في المرحلة الأساسية في الأردن في ضوء الكفايات التعليمية وبناء برنامج لتطويره ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد .
- حمدان ، محمد زياد (1991): تصميم وتنفيذ برامج التدريب ، سلسلة التربية الحديثة ، العدد (30) ، دار التربية الحديثة ، عمان .
- درة ، عبد الباري (1991): التدريب مفهومه ومدخل نظمي له ، رسالة المعلم ، عدد خاص بتدريب المعلمين ، وزارة التربية والتعليم ، عمان ، المجلد (32) ، العديين (21).
- درويش ، عبد الكريم (1991): التدريب منظور علمي وعملي ، المجلة العربية للتدريب ، المركز العربي للتدريب ، الرياض ، المجلد (1) ، العدد (2) .
- رضا ، كاظم كريم (2004): دور التقنيات التربوية في تطوير بعض عناصر برامج إعداد المعلم ، مجلة كلية المعلمين ، الجامعة المستنصرية ، العدد (40) .
- السلمي ، علي وارسلان ، ساطع (1974): تحديد الاحتياجات التدريبية ، منشورات المنظمة العربية للعلوم الادارية ، العدد (163) .
- شاويش ، مصطفى بخيت (1996): إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) ، دار الشرق للطباعة والنشر ، عمان .
- الصباغ ، عبد المعطي (1994): مدى معرفة مدرسي كليات المجتمع في الإدارة بالكفايات التكنولوجية التعليمية لممارسته لهذه الكفايات ودرجة ضرورتها لهم ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة اليرموك .
- صخي ، حسن حطاب (1994): بناء برنامج تدريبي لمدراء المدارس في ضوء حاجتهم من

- التدريب ، مجلة كلية المعلمين ، الجامعة المستنصرية ، العدد (1) .
- العواد ، منى بنت حمد بن علي (2003): الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية ، ملخص رسالة ماجستير ، www.minshawwi.com
- القديمي ، علي حسين راجح (1993): الكفايات التدريسية اللازمة لمدرسي التاريخ في المرحلة الثانوية بالجمهورية اليمنية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد .
- الكيلاني ، أحمد محمد محي الدين حسين (2002): تقويم أداء مشرفي الإسلامية في المرحلة الثانوية في الأردن في ضوء كفاياتهم وبناء برنامج لتنميته ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) ، كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد .
- مرسي ، محمد منير (1992): المعلم في التربية الإسلامية وتقويم المعلم ، مجلة التربية ، قطر ، السنة (21) ، العدد (100) .
- ملحم ، أحمد توفيق (2000): أثر خبرة رياض الأطفال على تفهم اللغة العربية في الصف الأول الأساسي ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة اليرموك .
- مهدي ، عباس عبد وآخرون (1993): أسس التربية ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة بغداد .
- الناقة ، محمود كامل (1987): البرنامج التعليمي القائم على الكفايات . أسسه وإجرائاته ، ط 1 ، شركة المطابع التجارية ، القاهرة .
- وزارة التربية (1994): نظام مجلس الآباء والمعلمين رقم (1) لسنة 1994 وتعليماته ، مطبعة وزارة التربية ، بغداد .
- ياغي ، محمد عبد الفتاح (1993): التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق ، دار الزهران ، عمان .
- ياغي ، محمد عبد الفتاح وعساف ، عبد المعطي (1981): مبادئ في الإدارة العامة ، مكتب المحتسب ، عمان .
- Basians et al., 1997: , J. & et al . (1997): Working and leadering with electronic performance support systems : An effectiveness study . Training for Quality , vol.5, no.1.
- James, M. H.(1994): Creating creativity training and development . McGraw-Hill , N.Y.
- Schleger, P. R. (1986): Approaches to training and development . (2nd ed), Adenosine Wesley publishing company , Canada.

ملحق (1)

أنموذج أداة البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الموصل

كلية التربية الأساسية

قسم رياض الأطفال

م/ استبيان

الأخت معلمة الروضة المحترمة .

تحية طيبة وبعد :

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم : " الاحتياجات التدريبية لمعلمات رياض الأطفال من وجهة نظرهن " . لذا نضع أمامك قائمة تحتوي على عدد من الفقرات التي تعبر عن الاحتياجات التدريبية في مجالين هما : مجال الكفايات المعرفية ومجال الكفايات الشخصية والتي قد تؤثر على أدائك في الروضة .

راجين قراءة كل عبارة بدقة ، وإعطاء رأيك فيها ، وذلك بوضع علامة (√) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي يعبر عن رأيك وعلى النحو الآتي :

1. إذا كانت الفقرة تعبر عن حاجة قوية لديك ، ضعي علامة (√) تحت البديل (بدرجة كبيرة).
 2. إذا كانت الفقرة تعبر عن حاجة متوسطة لديك ، ضعي علامة (√) تحت البديل (بدرجة متوسطة) .
 3. إذا كنت الفقرة تعبر عن حاجة قليلة لديك ، ضعي علامة (√) تحت البديل (بدرجة قليلة)
- إن تعاونك معنا من خلال الإجابة الصريحة يمهّد السبيل للكشف عن الاحتياجات التدريبية ووضع الخطط الملائمة للتدريب ، ويساهم في تطوير عملك في المؤسسة .
- شاكرين لكم تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي ..

الباحثة

د. أحلام أديب داؤد

الباحث

د. جاجان جمعة محمد

أولاً. مجال الكفايات المعرفية :

ت	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	إحاطة بجوانب النمو لدى الأطفال ومظاهره .			
2	معرفة أساليب دراسة سلوك الطفل .			
3	معرفة أسس اختيار الأنشطة المناسبة للأطفال .			
4	استيعاب النظريات الحديثة في مجال التعليم .			
5	الإلمام بالمناهج الحديثة في مجال تربية الطفل .			
6	التعرف على استراتيجيات التعامل مع الطفل المشكل .			
7	الإلمام بأساليب التقويم الخاصة بطفل الروضة .			
8	التعرف على المصادر العلمية الحديثة في تربية الطفل			
9	التعرف على كيفية الحصول على المصادر العلمية .			
10	كيفية وضع خطة يومية للأنشطة الصفية واللاصفية.			
11	تعلم أساليب تحديد أهداف الأنشطة وتوضيحها للطفل			
12	الإحاطة باستخدام استراتيجيات متنوعة لتقويم الطفل.			
13	التعرف على كيفية استخدام الكمبيوتر في التعليم .			
14	إدراك آلية تسجيل مظاهر النمو لدى الأطفال .			
15	الإلمام بكيفية استخدام التقويم التكويني المستمر .			
16	مهارة استخدام التقنيات الحديثة في التعليم .			
17	التعرف على قوانين وتشريعات الطفولة .			
18	الإحاطة بسبل حل مشكلات الأطفال .			
19	استيعاب أساليب التجديد والابتكار في العمل .			
20	فهم كيفية إجراء بحث عن سلوك الأطفال .			

ثانياً. مجال الكفايات الشخصية:

ت	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	الإلمام بأساليب المحافظة على المظهر الأنيق .			
2	التعرف على أساليب المحادثة اللطيفة مع الأطفال .			
3	معرفة كيفية الاستمتاع بوقت الدوام في الروضة .			
4	الإحاطة بأساليب إشعار الأطفال بالمحبة .			
5	كيفية التمكن من قبول سلوكيات غير صحيحة .			
6	الإلمام بأساليب المحافظة على الهدوء الشخصي .			
7	معرفة كيفية تطوير علاقات ايجابية مع الزميلات .			
8	إدراك كيفية تطوير علاقات ايجابية مع أولياء الأمور .			
9	تبصر في كيفية تنمية الثقة لدى الأبوين بأطفالهم .			
10	تدبر كيفية التسامح مع مظاهر الفوضى لدى البعض .			
11	الإحاطة بأساليب الاتصال الفعال مع الآخرين .			
12	إدراك كيفية توزيع الوقت على الأنشطة .			
13	تدبر اللقاءات والمقابلات مع أولياء الأمور .			
14	فهم حاجات الأطفال ورغباتهم .			
15	تبصر أساليب التأثير في الآخرين .			
16	تدبر سبل إرضاء أولياء الأمور .			
17	مهارة وفن كتابة التقارير عن الأطفال .			

أية ملاحظات أو مقترحات :