

مهارة التحفيز وعلاقتها بأساليب التفكير

لدى معلمات رياض الأطفال

م.م. حنان محمد جعفر

مديرية تربية بغداد الرصافة / ٢



مستخلص البحث

يهدف البحث التعرف على

- ١- قياس مهارة التحفيز لدى معلمات رياض الاطفال .
- ٢- قياس اساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال
- ٣- تعرف العلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال. يتحدد مجتمع البحث بمعلمات رياض الاطفال للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) اما عينة البحث تم اختيار (٦٠) معلمة، اما اداة البحث مقياس مهارة التحفيز تم اعتماد مقياس (احمد، ٢٠٢٢) وبلغ عدد فقراته (٤٥) فقرة ومقياس اساليب التفكير : فقد اعتمدت الباحثة مقياس (عبد الرضا ، ٢٠٢٣) وبلغ عدد فقراته (٤٠) فقرة. تم ايجاد الصدق الظاهري والبناء للمقياسين كما تم استخراج الثبات حيث بلغ معامل الثبات (٠.٨٨) لمقياس مهارة التحفيز و (٠.٩٠) لمقياس اساليب التفكير في ضوء نتائج البحث يمكن للباحثة ان تستنتج ان معلمات الرياض يتمتعن بمستوى جيد من مهارة التحفيز واساليب التفكير وتوجد علاقة ارتباطية قوية بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات الرياض والتي تتصف بانها علاقة طردية موجبة . وفي ضوء ذلك عرضت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : مهارة التحفيز ، أساليب التفكير ، معلمات رياض الاطفال

Motivation skill and its relationship to the thinking styles of kindergarten teachers

Assistant teacher. Hanan Muhammad Jaafar

Rusafa Education Directorate/2

puu63900@gmail.com

Research abstract

The research aims to identify

- 1- Measuring the motivation skill of kindergarten teachers.
- 2- Measuring the thinking styles of kindergarten teachers
- 3- Know the relationship between motivational skills and thinking styles among kindergarten teachers

Children. The research population is determined by kindergarten teachers for the academic year (2023-2024). As for the research sample, (60) teachers were chosen. As for the research tool, the motivational skill scale, the scale (Ahmed, 2022) was adopted, and the number of its items reached (45) items, and the thinking methods scale: The researcher adopted the scale (Abdul Reda, 2023) and the number of its items reached (40) items. The face and construct validity of the two scales was found, and reliability was extracted, as the reliability coefficient reached (0.88) for the motivational skill scale and (0.90) for the thinking styles scale. In light of the research results, it can be The researcher can conclude that kindergarten

teachers have a good level of motivation skill and thinking styles, and there is a strong correlation between the motivation skill and thinking styles of kindergarten teachers, which is characterized as a positive, direct relationship. In light of this, the researcher presented a set of recommendations and proposals

Keywords: motivation skill, thinking methods, kindergarten teachers

الفصل الأول

(التعريف بالبحث)

أولاً- مشكلة البحث

أصبحت مسألة تحفيز المعلمين بصورة عامة ومعلمات الرياض بصورة خاصة موضوع نقاش واهتمام في النظم التعليمية، إذ إن وجود معلم يحفز الأفراد ويساعدهم في تطوير ذاتهم وتنميتها، يساعد على وجود رؤية وأهداف واضحة في المؤسسة التعليمية ويسهم في الترابط والانسجام الذي يسود البيئة التي يعيش بها والذي انعكس على مقياس ومؤشر نجاح وتطور المؤسسة التعليمية بشكل سلبي، وأضعف تطور العملية التعليمية وتحسينها وللحواجز بأنواعها المختلفة دور كبير في التأثير على أداء الأفراد سواء بشكل إيجابي أو سلبي، وايضاً عدم توفرها، أو إغفال توزيعها بشكل عادل له دور في الاداء وقد يؤثر سلباً على أدائهم وبالتالي يؤثر في فرصة تحقيق الأهداف المرسومة من قبل المؤسسة.

ويرى علماء النفس ان مهارة التحفيز الفعالة هي تلك المهارة التي يؤكد تطبيقها بانها اهم الانشطة أو الوسائل التي يمكن بواسطتها التأثير في معنويات الافراد بشكل مباشر، بحيث ترفع من مستواهم، ومن مستوى إنتاجهم وهي تعد من العوامل التي تثير الرغبة لديهم، وتحثهم على العمل والإنتاج (حسان، ٢٠٠٧، صفحة ٣٥٨).

في حين تشير اساليب التفكير الى الطرق والاساليب المفضلة للأفراد في توظيف قدراتهم واكتساب معارفهم وتنظيم افكارهم والتعبير عما يتلاءم مع المهمات والمواقف التي تعترض الفردان اهمية دراسة اساليب لتفكير لدى الافراد في انها تمثل ابرز جوانب الشخصية الانسانية، كما ان الاهتمام بأسلوب التفكير لدى الفرد هو اساس نجاح جيل اليوم الذي يحتاج الى تعلم عادات فكرية صحيحة لتساعده على التوافق مع تطور الحياة وتقديمها (الهيدي، ٢٠٠٥، صفحة ٢٦).

وترى الباحثة ان معلمات رياض الاطفال في حاجة ماسة الى استخدام التفكير المتعدد بتنوع المواقف التي تتعرض لها ، سيما ان لاختلاف الموقف التعليمي او التدريسي يدفعها الى التفكير بطرق متعددة ومتنوعة تختلف من موقف الى اخر .

وبعد الاطلاع على عدد من البحوث والدراسات السابقة القريبة من مشكلة البحث الحالي ، وجدت الباحثة ان هناك ندرة في البحوث التي درست هذا الموضوع ولاسيما في مجال رياض الاطفال ومن هنا جاء اهتمام الباحثة بهذا الموضوع إحساساً منها بالمشكلة مما دفعها للقيام بهذا البحث لذا فان مشكلة البحث تتحدد في الاجابة عن السؤال الاتي :

- هل توجد علاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال؟

ثانياً -الاهمية البحث

تم التأكيد من قبل المختصين والقادة على اهمية التحفيز في اي عمل، وذلك لان التحفيز هو السبيل إلى المبادرة المستمرة، والإبداع المتجدد لدى الافراد وهو طريق المقترحات الخلاقة التي قد تعالج بعض من جوانب القصور وكذلك فإن التحفيز يعتبر اداة التغيير، والتطوير، والتصحيح عبر إدخال عناصر فعالة وجديدة تزيد من حيويتها، ويه يتم تحقيق التوازن الحيوي الذي يجعل عناصر نظام العمل تتحرك بانسجام وحيوية تطويرية ويحدث ردة فعل قوية في بيئة العمل الداخلية والخارجية تؤثر بفاعلية على التنفيذ والمتابعة (مرعي، ٢٠٠٣، صفحة ٢٢).

لهذا أن اسلوب التفكير السائد متعلم يكتسبه الفرد عن طريق استجاباته للمثيرات التي يواجهها، والاستجابات المعززة المتكررة تشكل اسلوباً تفكيرياً لدى الفرد. ولكي نعرف كيف نوصل رسالة للمستقبل بطريقة مفهومة، علينا تعلم كيفية اختيار أساليب التفكير الملائمة التي تُعد المفتاح الذي يحقق نجاحنا في ذلك فضلاً عن ذلك معرفتنا بأساليب التفكير جزء من المهارات التي نحتاجها للتعامل مع الثقافات المختلفة والإرشاد التربوي هو عملية تربوية ومهنية متطورة أصبحت لها قيم ومفاهيم محدودة وأغراض واضحة وأساليب مقننة تستجيب جميعاً للحاجات الإرشادية المطلوبة (مرعي، ٢٠٠٣، صفحة ٣٠).

وعلى اساس ذلك فان البحث الحالي اهتم بمعرفة العلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال ومما تقدم فان اهمية البحث الحالي تنبع من الجوانب الآتية:

١- يربط البحث الحالي مهارة التحفيز مع اساليب التفكير لما له من تأثير مهم جداً في عمليتي التعلم والتعليم .

٢- يرتبط هذا البحث بمرحلة تربوية هامة (مرحلة رياض الأطفال) ، ففيها تنمو قابليات الفرد، وتتشكل الصفات الأولى لشخصيته وتتحدد الأسس الأولية لاتجاهاته وقيمه.

٣- أهمية الدور الذي تمارسه معلمة الروضة عند مساهمتها في جذب اتجاهات الاطفال نحو التعليم في الصف خاصة والروضة عامة .

ثالثاً :أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

١ - التعرف على مهارة التحفيز لدى معلمات رياض الاطفال .

٢- التعرف على اساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال.

٤- التعرف العلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال.

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال في روضات مديرية تربية محافظة بغداد

الرصافة الثانية للعام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤)

خامساً- مصطلحات البحث

١- مهارة التحفيز (Motivation skill) عرفها كل من :-

- الدعيلج (٢٠٠٩) : بانه القوة التي تغير اتجاه طبيعة وشدة سلوك ما، وهي القوة

الدافعة للوصول إلى هدف ، أو اشباع حاجة مادية، أو معنوية (الدعيلج، ٢٠٠٩،

صفحة ١٧).

- الناظور (٢٠١١) : انها مجموعة الدوافع التي تدفع على عمل الشيء، فهي كل قول او فعل

او إشارة تدفع الإنسان الى قيام بسلوك افضل او تعمل على استمراره فيه، وهي ايضا تشمل شحن

وتقوية المشاعر والاحاسيس الداخلية التي تقود الى تحقيق الاهداف المرسومة (الناظور، ٢٠١١،

صفحة ١١٤).

- التعريف الاجرائي لمهارة التحفيز : بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من

خلال اجابته على فقرات مقياس مهارات التحفيز.

٢- مهارة اساليب التفكير (Skill of thinking methods)

- (العتوم ، ٢٠٠٤) هي الاسلوب الذي يقيس تفصيلات الناس اللغوية ومستويات

المرونة لديهم في العمل والتعامل (العتوم، ٢٠٠٤، صفحة ٢٠٢).

-التعريف الاجرائي لأساليب التفكير: بانه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب

من خلال اجابته على فقرات مقياس أساليب التفكير.

الفصل الثاني

الإطار النظري

مهارة التحفيز :

المعلم هو العامل الرئيس والأهم في عملية تحفيز الأفراد العاملين على العمل بكفاءة وفاعلية،

بالشكل الذي يزيد من مستوى إنتاجهم، من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم الحالية ،والعمل على

إيجاد حاجات جديدة تتسم بالتجدد والاستمرارية مما يدفعهم للسعي الإشباع هذه الحاجات، وتهدف

عملية التحفيز إلى تنشيط الأفراد العاملين والرفع من مستوى دافعيته بطرق إيجابية بهدف تحسين

الأداء و زيادة الإنتاجية، وتتم عملية التحفيز من خلال استخدام الحوافز التي تعد بمثابة محركات خارجية للأفراد، حيث تقوم على إثارة دوافعهم، و إشباع حاجاتهم بمختلف أنواعها، وخاصة الحوافز التي ترتبط بالروح المعنوية كاحترام والتقدير و الشعور بالمكانية والعدالة، ووجود بيئة عمل ملائمة وقادة يقدمون الدعم والمساندة. (اسلام العمري و أحمد بطاح ، ٢٠١٨، صفحة ٦٥٦) وأن طرق التحفيز التي يمارسها المعلمين تقسم إلى نوعين رئيسيين:

- ١- التحفيز الإيجابي: ويتم من خلال استخدام المعلم للحوافز الإيجابية التي تنمي روح الإبداع والابتكار والتجديد لدى الاطفال حيث تقسم إلى نوعين: الحوافز المعنوية وتتمثل بالاحترام والثناء والمدح والترقية وتقدير الجهود ، وتعويض الصلاحيات ، والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، اما الحوافز المادية فتتمثل بالمكافآت.
 - ٢- التحفيز السلبي: ويتم من خلال استخدام المعلم للحوافز السلبية التي تقوم سلوك الافراد وتحد من ممارستهم غير الإيجابية كعدم التزامهم بالعمل والواجبات والتعليمات، وتتمثل بحجب الزيادات والمكافآت (رضوان، ٢٠١٣، صفحة ٧٩).
- شروط التحفيز الفعال :** ان مهارة التحفيز وتشجيع الأفراد تعتمد على وجود نظام واضح يقتنع الجميع بموضوعيتها ولتطبيق التحفيز بطريقة سليمة وفعالة لابد من إشباع الشروط التالية: -
- ١- متابعة الاداء لمعرفة ما إذا كان الأداء متميزاً أو سيئاً.
 - ٢- سرعة تحديد الحافز المناسب، فيجب ان يكون الحافز ايجابياً للأداء الجيد، وسلبياً للأداء السيء .
 - ٣- وضوح الربط بين الحافز والأداء لجميع الأفراد وليس فقط لمن يحصل على هذا الحافز .
 - ٤- جعل الحوافز جماعية، وذلك للتأكيد على العمل المشترك والتعاون الجماعي، فيتحفز عندها الأفراد للعمل بروح الفريق الواحد.
 - ٥- إشراك المعلم في تقييم الأداء والإنجاز في العمل، واختيار الحوافز المناسبة.
 - ٦- يجب أن يكون نوع الحافز ودرجته يتناسب مع مستوى الأداء.
 - ٧- يجب أن تتناسب الحوافز مع حاجات ورغبات الأفراد مما يؤثر في أدائهم بشكل أفضل (الفاقي، ٢٠١١، صفحة ١٦).
- شروط الحافز الجيد:** -لكي يكون للحافز أثر ودور على اداء العاملين لابد من أن تتوفر فيه بعض الشروط منها:
- ١- يجب ان يكون نظام التحفيز قادراً على ايجاد الية مناسبة تتحقق من خلالها حالة الترابط والتوأمة

- ٢- يجب ان يتسم نظام التحفيز بالعدالة ، والشفافية، لكي يكون فعالاً في توفير الفرص للجميع.
- ٣- يجب اختيار نظام التحفيز بشكل يلائم الظروف المعينة وما تحدده رغباتهم المختلفة.
- ٤- يجب أن تكون الحوافز المقدمة تتناسب مع نسبة أدائهم (محمد، ٢٠١٦، صفحة ٢٢٣) .

اساليب التفكير

تعرف اساليب التفكير بانها عملية ذهنية يتطور فيها المتعلم من خلال عمليات التفاعل الذهني بين الفرد وما يكتسبه من خبرات بهدف تطوير الابنية المعرفية والوصول الى افتراضات وتوقعات جديدة (قطافي، ١٩٩٠، صفحة ١٢٠)

نظريات اساليب التفكير: لقد تعددت النظريات التي تناولت اساليب التفكير مثل

- ١- نظرية ستيرنبرج عام ١٩٩٠، إذ اكدت هذه النظرية ان اهمية اساليب التفكير لا تؤثر في العملية التعليمية فقط وانما في مجال الحياة العامة، اذ ان معرفة الفرد لأسلوب التفكير المفضل لديه يساعده على اختيار الاعمال المهنية التي تناسب هذه الاساليب سيما ان الفكرة الاساسية لنظرية حكومة الذات العقلية لستيرنبرج هي (ان اشكال الحكم التي نراها ليست متطابقة، لكنها انعكاسات لما يدور في اذهان الشعوب ، انها تمثل الطرق البديلة لتنظيم افكارنا، وبالتالي فأشكال الحكومة التي نراها هي مرايا لما يدور في أذهاننا) (ستيرنبرج، ٢٠٠٤، صفحة ٣٦). حددت هذه النظرية وجود ثلاثة عشر اسلوباً للتفكير هي:

- أ. اسلوب التفكير الوظيفي (التشريعي - التنفيذي - الحكمي)
- ب. اسلوب التفكير من حيث المستوى (العالمي - المحلي)
- ت. اسلوب التفكير من حيث المجال (الداخلي - الخارجي)
- ث. اسلوب تفكير من حيث النزعة (المتحرر - المحافظ)
- ج. اسلوب تفكير من حيث الشكل (الهرمي - الملكي - الاقلي - الفوضوي)

٢- نظرية التفكير والنصفين الكرويين بالمخ:

تتنوع أساليب التفكير تبعاً للنصف المسيطر لدى الفرد فالنصف الأيسر هو المسؤول عن اللغة وانتاجها ويهتم بالمهارات التحليلية والمنطقية ويؤدي أنماطاً "من العمليات المتتابعة والمدخلات الرقمية واللفظية، إما النصف الأيمن فهو المستقبل الأول للمعلومات وهو مركز القدرات البصرية والفنية والإبداعية ويدرك الكل أكثر من الجزء ولقد تم التعرف هذه النتيجة من خلال الأفراد ذوي الاختلالات والاضطرابات في المخ فالأفراد ادنو الخلل في الجانب الأيسر من المخ يعانون من فقد القدرة على الكلام والقدرة على الكتابة والقدرة على أداء الحساب المنطقي الا أنهم يستمرون في أداء الأنشطة غير الأكاديمية والعكس صحيح ،

فالخلل في الجانب الأيمن من المخ يتضح في فقدان الإحساس المكاني والمهارات غير اللفظية والإحساس بالألوان وكذلك الحس. (الريماوي و وآخرون، ٢٠٠٤، صفحة ٣٢٣)

الفصل الثالث (إجراءات البحث)

أولاً منهجية البحث

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وذلك لملائمة في تحقيق اهداف البحث، "لان المنهج الوصفي التحليلي يعد من اساليب البحث العلمي وتربوي ، وانه يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كمياً او كيفياً فالتعبير الكمي وصف رقمي لتوضيح مقدار هذه الظاهرة او حجمها وعلاقتها بالظواهر المختلفة الاخرى، اما التعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها (عزيز حنا ، عبد الرحمن داود، و انور حسين، ١٩٩٠، صفحة ١٦٣).

ثانياً: **مجتمع البحث وعينه:** يتحدد مجتمع البحث الحالي بمعلمات رياض الاطفال للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٤) والبالغ عددهم (١٠٠) معلمة، مختارة من (١٠) روضات جدول (١)

الجدول (١) مجتمع البحث

ت	اسم الروضة	العدد
١	الانوار	١٠
٢	الرياحين	١٠
٣	الشموس	١٠
٤	الفارس	١٠
٥	الجنانين	١٠
٦	الربيع	١٠
٧	احباب الرحمن	١٠
٨	الشروق	١٠
٩	المروج	١٠
١٠	البراعم	١٠
المجموع		١٠٠

اما عينة البحث استعملت الباحثة العينة العشوائية الطبقية، وبطريقة التوزيع المتساوي والغرض من هذه العينة هو الحصول على بيانات لأجراء عمليات التحليل الاحصائي لجميع فقرات المقاييس والتي تعد من الخطوات الأساسية لبناء كل مقياس وتألفت عينة التحليل الاحصائي من (٦٠) معلمة تم اختيارهم من (٦) روضات، تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية الطبقية كما في جدول (٢).

الجدول (٢) عينة التحليل الاحصائية

ت	اسم الروضة	العدد
١	الانوار	١٠
٢	الرياحين	١٠
٣	الشموس	١٠
٤	الفارس	١٠

٥	الجنائن	١٠
٦	الربيع	١٠
	المجموع	٦٠

ثالث: اداتا البحث

١- **مقياس مهارة التحفيز** تم اعتماد مقياس (احمد، ٢٠٢٢) والذي اعداده وفقاً للنظريات المتعلقة بالموضوع والدراسات السابقة وكانت جميع فقراتها إيجابية ،وبلغ عدد فقراته (٤٥) فقرة وعلماً بدائل للاستجابة خماسية (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة، بدرجة ضعيفة جداً) وتعطي الاوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) ومن ثم يتم جمع الدرجات التحديد الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً لاختياراته و التي تتراوح بين (٤٥) درجة حد ادنى و(٢٢٥) درجة كحد اعلى لها و بمتوسط نظري مقداره (١٣٥) درجة.

٢- **مقياس اساليب التفكير** : فقد اعتمدت الباحثة في مقياس اساليب التفكير مقياس (عبد الرضا ، ٢٠٢٣) للبيئة العراقية ولطلاب المرحلة الجامعية لقسم رياض الاطفال الذي تضمن (٤٤ فقرة) ، وتم تصحيح المقياس من قبل الخبراء بعد ان حذف منه لصح المقياس بصورته النهائية على (٤٠) فقرة.

الخصائص السايكومترية للمقياسين : قامت الباحثة باستخراج السايكومترية للمقياسين وفق الخطوات الاتية: -

أ- **الصدق الظاهري** :- وهذا نوع من الصدق يتم التأكد من خلال عرض المقياسين على مجموعة من الخبراء لبيان صلاحيتها في قياس ما اعد لقياسهما على عينة البحث ، ويمكن التوصل إلى الصدق الظاهري عن طريق عرض أداتي البحث بصورتها الأولية لمهارة التحفيز واساليب التفكير ،على مجموعة من المحكمين في التخصص التربوي والنفسي ، طلب منهم إبداء آرائهم حول فقرات المقياسين من حيث الوضوح في الصياغة وملائمتها لقياس الظاهرة المبحوثة إليه فضلاً عن إمكانية إضافة وحذف ما يروونه مناسباً من الفقرات، ثم تم تحليل الاستجابات وذلك باستعمال النسبة المئوية ولتحديد قبول أو رفض كل فقرة من فقرات أداتي البحث تم اعتماد نسبة ٨٠٪ حداً أدنى للقبول، و بعد تحليل إجابات المحكمين على فحوى المقياسين تبين أنه جميع فقرات الاستبيان قد حصلت على موافقة المحكمين بنسبة تتراوح ما بين (٨٣٪) و (١٠٠٪)

ب- **ثبات المقياسين**: يبين الثبات مدى صحة نتائج المقياس فيما لو اعيد تطبيقه لمرات عديدة على العينة ذاتها وفي ظروف مشابهة

وقد تم احتساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار على (٣٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال وبعد مضي فترة اسبوعين وتحت نفس الظروف المشابهة لظروف التطبيق الاول ، قامت

الباحثة بإعادة الاختبار وتم احتساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين الأول والثاني، اذ بلغ معامل الثبات (٠.٨٨) لمقياس مهارة التحفيز و (٠.٩٠) لمقياس اساليب التفكير . والاثنان هما معاملان جيدان للثبات.

التطبيق النهائي للمقياسين: بعد ان تأكدت الباحثة من صلاحية المقياسين قامت بتطبيقهما على افراد العينة المختارة البالغ عددها (٦٠) من معلمات رياض الاطفال لتربية الرصافة الثانية وطلبت الاجابة على فقرات الاستبيان بصدق وامانة. واستغرقت فترة التطبيق مدة اسبوعين من الفترة (٢٠٢٣/١١/١٥-٢٠٢٣/١١/١)

رابعاً: الوسائل الإحصائية استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية في البحث

١. قامت الباحثة باستخدام النسبة المئوية = $\frac{\text{عدد الاجابة على الفقرات}}{\text{المجموع الكلي للفقرات}} \times 100\%$

المجموع الكلي للفقرات

٢. معامل الارتباط بيرسون لايجاد العلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير

٣. الاختبار التائي لعينة واحدة

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

اولاً: عرض النتائج ومناقشتها

١- التعرف على وجود مهارة التحفيز لدى معلمات رياض الاطفال

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بإيجاد القيمة التائية باستخدام الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة. أظهرت النتائج بأن المتوسط الحسابي لعينة البحث بلغ (١٦٤.١٥) درجة بانحراف معياري (٢٢.١٢٧) درجة ومتوسط فرضي (١٣٥) درجة وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠.٢٠) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٥٩) درجة وكما موضح في الجدول (٣) أدناه.

جدول (٣) المعالجات الاحصائية لمقياس مهارة التحفيز

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدالة
٦٠	١٦٤.١٥	٢٢.١٢٧	١٣٥	١٠.٢٠	٢.٠٠	٥٩	دالة ٠.٠٥

بالنظر الى الجدول (٣) فإن القيمة التائية المحسوبة البالغة (١٠.٢٠) درجة أكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٠) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة ودرجة حرية (٥٩) , وهي يعني بأن عينة البحث الحالي تشير الى وجود مهارة التحفيز.

٢- التعرف على وجود اساليب التفكير لدى معلمات رياض الاطفال

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بإيجاد القيمة التائية باستخدام الاختبار التائي لعينة مستقلة واحدة. أظهرت النتائج بأن المتوسط الحسابي لعينة البحث بلغ (٢٩.٦٦٦) درجة بانحراف معياري (٥.١٠١) درجة ومتوسط فرضي (٢٠) درجة وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٤.٦٧) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٥٩) درجة وكما موضح في الجدول (٤) أدناه.

جدول (٤) المعالجات الاحصائية لمقياس اساليب التفكير

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدالة
٦٠	٢٩.٦٦٦	٥.١٠١	٢٠	١٤.٦٧	٢,٠٠	٥٩	دالة

بالنظر الى الجدول (٤) فإن القيمة التائية المحسوبة البالغة (١٤.٦٧) درجة أكبر من القيمة التائية الجدولية (٢,٠٠) درجة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) درجة ودرجة حرية (٥٩) , وهي يعني بأن عينة البحث الحالي تشير الى وجود اساليب التفكير.

٣- علاقة مهارة التحفيز بأساليب التفكير لدى معلمات الرياض.

ولمعرفة العلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات الرياض، احتسب معامل ارتباط بين الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس مهارة التحفيز والدرجة الكلية على مقياس اساليب التفكير ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير

المقاييس		معامل الارتباط	مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
مهارة التحفيز	اساليب التفكير	٩١,٠	دالة

من الجدول (٥) يتضح ان العلاقة بين مهارة التحفيز واساليب التفكير دالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) ، وذلك يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما لدى معلمات الرياض .

ثالثاً - الاستنتاجات : في ضوء نتائج البحث يمكن للباحثة ان تستنتج الاتي :

١- إن معلمات الرياض يتمتعن بمستوى جيد من مهارة التحفيز قياسا بالمتوسط النظري.

- ٢- إن معلمات الرياض يتمتعن بمستوى جيد من اساليب التفكير.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية قوية بين مهارة التحفيز واساليب التفكير لدى معلمات الرياض والتي تتصف بانها علاقة طردية موجبة .
- رابعاً - **التوصيات :** في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي تقدم الباحثة بعض التوصيات الى وزارة التربية وكذلك ادارات رياض الاطفال التي يمكن أن تساعد برفع مستوى اداء المعلمات في رياض الاطفال وهي كالآتي :
 - ١- ضرورة العمل على ادخال معلمات الرياض في دورات تدريبية عن كيفية تعامل المعلمة مع الاطفال في الروضة بهدف تنمية مهارة التحفيز لدى المعلمات .
 - ٢- ضرورة منح الحوافز في وقتها، وعدم تأخيرها على النحو الذي يقلل من تأثيرها في تحقيق الهدف المنشود منها.
 - ٣- ضرورة الاهتمام بالحوافز المعنوية والتي تهتم بالنواحي الانسانية والاجتماعية لاطفال الروضة .
 - ٤- ضرورة العمل على ادخال منهج خاص ضمن مناهج رياض الأطفال في كليات التربية والذي يتضمن اساليب تفكير الاطفال في الروضة بطرائق ابداعية وتربوية.
- خامساً - المقترحات :** استكمالاً لنتائج البحث الحالي تقترح الباحثة دراسة الموضوعات الآتية :
 - ١- اجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى (معلمات المرحلة الابتدائية والثانوية)
 - ٢- بناء برنامج تدريبي لتنمية مهارة التحفيز لدى معلمات الرياض .
 - ٣- اجراء دراسة تتناول العلاقة بين مهارة الاستقطاب والكفايات التعليمية لدى معلمات الرياض .

المصادر

- ١- حسان، حسن محمد (٢٠٠٧): الإدارة التربوية. الطبعة الاولى، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ٢- داود، عزيز حنا و عبد الرحمن، انور حسين (١٩٩٠): **مناهج البحث التربوي**. بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٣- رضوان ،محمود (٢٠١٣) : **نظرية التدريب (التحويل من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعية الملموسة**. الطبعة الاولى .القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- ٤- الريماوي، وآخرون، **علم النفس العام**، دار الميسرة، ط١٢، عمان، الاردن، ٢٠٠٤
- ٥- العتوم ، عدنان يوسف، **علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق**، دار الميسرة، ط١، عمان، الاردن، ٢٠٠٤
- ٦- العمري، اسلام وبطاح، أحمد (٢٠١٨) : **التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم**. دراسات، العلوم التربوية.
- ٧- الفقي، ابراهيم (٢٠١١) : **قوة التحفيز (كيف تحفيز الآخرين وتحصيل على افضل ما لديهم)**. الطبعة الاولى. ثمرات للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .

- ٨- قطامي، يوسف، تفكير الاطفال تطوره وطرق تعليمه، دار الاهلية للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الاردن، ١٩٩٠
 - ٩- محمد، ثائر (٢٠١٦) : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. مركز رماح تطوير الموارد البشرية، العراق.
 - ١٠- مرعي، محمد (٢٠٠٣) : التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع العام الحكومي العربي. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر .
 - ١١- الناطور، فايز عبد الكريم (٢٠١١) : التحفيز ومهارات تطوير الذات. الطبعة الاولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
 - ١٢- الهيتي، خالد (٢٠٠٥) : إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- الهوامش:**

- الريماوي، و واخرون. (٢٠٠٤). علم النفس العام (المجلد الثانية عشر). عمان، الاردن: دار الميسرة.
- ابراهيم الفقي. (٢٠١١). قوة التحفيز (كيف تحفيز الآخرين وتحصيل على افضل ما لديهم). (المجلد الاول). القاهرة، مصر: ثمرات للنشر والتوزيع.
- ابراهيم عبد العزيز الدعيلج. (٢٠٠٩). مناهج وطرق البحث العلمي (المجلد الاول). عمان: دار صفاء للنشر.
- اسلام العمري ، و أحمد بطاح . (٢٠١٨). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم. دراسات العلوم التربوية.
- ثائر محمد. (٢٠١٦). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. العراق: مركز رماح تطوير الموارد البشرية.
- حسن محمد حسان. (٢٠٠٧). الإدارة التربوية (المجلد الاول). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- خالد الهيتي. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- روبرت سنيرنبرج. (٢٠٠٤). دراسات معاصرة في: علم النفس المعرفي (الإصدار الاول). (عبد المنعم الدردير، المترجمون) القاهرة: عالم الكتب.
- عدنان يوسف العنوم. (٢٠٠٤). علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق (المجلد الاول). عمان، الاردن: دار الميسرة.
- عزيز حنا ، عبد الرحمن داود، و انور حسين. (١٩٩٠). مناهج البحث التربوي. بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- فايز عبد الكريم الناطور. (٢٠١١). التحفيز ومهارات تطوير الذات (المجلد الاول). عمان، الاردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- محمد مرعي. (٢٠٠٣). التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع العام الحكومي العربي. مصر : منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- محمود رضوان. (٢٠١٣). نظرية التدريب (التحويل من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعية الملموسة) (المجلد الاول). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- يوسف قطافي. (١٩٩٠). تفكير الاطفال تطوره وطرق تعليمه، (المجلد الاول). عمان، الاردن: دار الاهلية للنشر والتوزيع.

ملحق (١)

مقياس اسلوب التحفيز بصيغة النهائية

فقرات المقياس	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة جداً	درجة ضعيفة
١. يتم اظهار أعمال معلمة الرياض المتميزة للآخرين					
٢. الثناء أمام والمشرفين واولياء الأمور					
٣. تحصل معلمة الرياض على ترقية لأدائها المتميز					
٤. يتم منح شهادة تقدير على الأداء المتميز					
٥. لديها فرصة للمشاركة في وضع الخطط المستقبلية					
٦. لديها فرصة في اتخاذ القرارات التربوية					
٧. لديها القدرة على تفويض الصلاحيات					
٨. تقدم عبارات الثناء والشكر الشفوية للأطفال باستمرار					
٩. تقدم رسائل الشكر المكتوبة للأطفال المبدعين					
١٠ - تمنح شهادات التقدير والميداليات والدروع للأطفال					
١١ - تمنح المديرية دوراً للمشاركة في اللجان المدرسية					
١٢ - ترشح المديرية معلمة الرياض لدورات تدريبية					
١٣ - تقوم المديرية بترشيح المتميزة الدراسات العليا					
١٤ - يقلل معلمة الرياض من الرقابة المباشرة للطفل المتميز					
١٥ - تعمل على تنمية الرقابة الذاتية للأطفال المتميزين					
١٦ - يوصى نقل الطفل بناءً على أدائه المتدني					
١٧ - تقوم معلمة الرياض بتكريم وتسمية الطفل المثالي					
١٨ - العدالة في منح الحوافز للأطفال					
١٩ - يتم وضع اسم الطفل المتميز على شجرة التميز الأسبوعية					
٢٠ - يتم تنظيم حفلات للمناسبات الرسمية					
٢١ - يتم تنظيم رحلات ترفيهية خاصة للأطفال					
٢٢. تشارك في المناسبات الاجتماعية للأطفال					
٢٣. يتم ابراز اداء معلمة الرياض المتميز في التقرير السنوي					
٢٤. يتوفر صندوق ادخار قروض في مناسبات الاجتماعية					
٢٥. تطور العلاقات الاجتماعية بينها وبين المعلمات					
٢٦. تعقد المديرية اجتماعات لنقل تجارب والنجاحات					

					٢٧. تشجع المديرية العلاقات الاجتماعية الجيدة
					٢٨- تساعد الحوافز الحالية على تقديم اداء افضل
					٢٩- تزيد الحوافز المقدمة على التطوير الذاتي له
					٣٠- تساعد الحوافز الحالية على الدقة والانضباط في العمل
					٣١- تنمي الحوافز العلاقات الإنسانية داخل الروضة
					٣٢- تنمي الحوافز روح الإبداع والتجديد
					٣٣- تشجع الحوافز على الاستمرار بالإنجاز الذي حققته
					٣٤- تشعر الحوافز بأهمية رأيها ومقترحاتها
					٣٥- تدني الاهتمام بنظام الحوافز يؤثر سلباً على الأداء
					٣٦- تزيد الحوافز من أشكال التميز في الأداء
					٣٧- ترفع الحوافز من الكفاءة في الأداء
					٣٨- تزيد الحوافز من الانتماء للروضة
					٣٩- تشجع الحوافز على بذل المزيد من الجهد في العمل
					٤٠- تساعد الحوافز الانضباط في مواعيد العمل الرسمية
					٤١- يزيد تقرير الأداء السنوي من التميز
					٤٢- تشجيع الحوافز على المنافسة البناءة
					٤٣- تساعد الحوافز في رفع الروح المعنوية
					٤٤- تساعد الحوافز الحالية على التطوير
					٤٥- تزيد الحوافز من روح المسؤولية في العمل

ملحق (٢)

مقياس اساليب التفكير بصيغة النهائية

ت	الفقرات	نعم	لا
١	اعتمد الدروس التي فيها تجارب وتشجع على الابداع		
٢	اخطط عند اجراء تجارب واراقب مدى نجاح التجربة		
٣	ماهرة في تفسير الاشارات وتعبيرات الجسم		
٤	ماهرة في معرفة نقاط الضعف والقوة لدى الطفل		
٥	لدي القدرة على تنمية مهارات التفكير الايجابية لدى الاطفال		
٦	تشجيع الاطفال على قبول المخاطرة في حدود امكانياتهم		
٧	تشجيع الاطفال على الافكار والمبادرات على اختلافها وتقردها		
٨	افضل اعتماد عدة خطوات عند حل مشكلة معينة		
٩	افضل اتباع اسلوب الحياة الذي يعتمد على المشاركة وتبادل الاراء		

مهارة التحفيز وعلاقتها بأساليب التفكير لدى معلمات رياض الأطفال

١٠	افضل الاخذ بوجهات نظر الاخرين عند كتابتي لموضوع ما	
١١	مساعدة الاطفال في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب	
١٢	تنمية مهارة التفسير واعطاء المبررات	
١٣	اساعد الطفل في الابتعاد عن المألوف والمكرر	
١٤	اساعد الطفل في تنمية على استخدام بدائل مختلفة واختيار المناسب منها	
١٥	تشجيع الطفل على انتاج اكبر قدر ممكن من الافكار	
١٦	تنمية قدرة الطفل على الابداع والابتكار	
١٧	احاول الربط بين الموضوعات الفرعية والرئيسية عند تطبيقي لمهمة ما	
١٨	تمكين الطفل من النظر الى الى التفاصيل الدقيقة	
١٩	احب العمل بالمشروعات المهمة واعمل على تنفيذها	
٢٠	اجري المسابقات العقلية والفكرية والحركية	
٢١	اعطي الحرية للطفل في طرح كل ما يجول في خاطره	
٢٢	اقدم العبا حركية للأطفال اساسها الابداع	
٢٣	اشجع الاطفال على طرح افكار العا لم يمارسوها سابقا	
٢٤	احث الطفل على الاستفادة من التقنيات الحديثة باللعب	
٢٥	استخدم الاسلوب الشامل والمترايط اثناء تقديم الدرس	
٢٦	اجد صعوبة في انااء العمل الذي بءاء فيه	
٢٧	اساعد الطفل على اختيار شخصية معينة للقيام بءور تمثيلي	
٢٨	اطرح الاسئلة التي تتميز بالسببية ومناقشة قضية ما والتوصل الى حل	
٢٩	استمع الى المشاكل التي يطرحها الاطفال الموهوبين	
٣٠	اساعد الاطفال على اقترح الحلول المناسبة	
٣١	اشجع الاطفال على التعلم التعاوني	
٣٢	اشجع الاطفال على تحليل المشكلة الى عناصرها الاولى	
٣٣	انتقي الانشطة الابداعية التي تحفز الاطفال على التفكير الابداعي	
٣٤	اهتم بتنمية لغة الحوار بيني وبين الاطفال	
٣٥	اتاحة الفرصة امام الاطفال لتطبيق الحلقة التعليمية	
٣٦	احث الاطفال على اثار الاسئلة المثيرة	
٣٧	اوفر الفرصة امام الاطفال ليتمكنوا من التعرف على افكارهم عن قرب	
٣٨	اطرح اسئلة متنوعة في مستويات التفكير	
٣٩	استخدم صيغا متنوعة في التفكير	
٤٠	اشجع الاطفال على التنظيم والانتقال من ركن لأخر في العملية التعليمية	