

اثر برنامج ارشادي في تحسين الاداء المهني لمعلمات رياض الاطفال

م.د. منار جبار كاظم

Manargabbar94@gmail.com

جامعة واسط/ كلية التربية الأساسية

المخلص

ان مهنة تعليم الاطفال في الروضة العمل على تنمية قدرات المعلمة مهنيًا أثناء الخدمة تضمن مستوى رفيع الأداء، وأخلاقاً مهنية حاكمة، وتقنية المعلومات وتطوير أدوارها بما يتناسب مع مهارات الحديثة، وحجم التحديات التي تواجهها (حفي، ٢٠١٥، ٢٩) من خلال ماتبين ان يكون هناك برنامج ارشادي يطور من قدرات المعلمات المهنية ويساعدهم على طرح المعوقات التي تواجههم اثناء عملية تعلم الاطفال والبحث الحالي يتقدم بمجموعة من الاجراءات لتحسين اداء معلمات رياض الاطفال تكون من مقياس الاداء المهني للمعلمات تكومن من (٣٠) فقرة موزع على ثلاث مجالات (عقلاني، فني، اجتماعي) وبرنامج ارشادي ل تحسين الاداء المهني للمعلمات يتكون من ٧ جلسات تم تطبيقها على المعلمات الروضة بعد تطبيق المقياس العدي تم اخذ المعلمات الذي لديم ضعف بالاداء وتم عرض عليهم برنامج ارشادي وتقسيمهم الى مجموعتين تجريبية عددها (٢٠) ووظابطة عددها (٢٠) لتأكد من صحة فرضيات البحث، تبين ان البرنامج له الأثر في تحسين اداء المعلمات وكان الاختبار البعدي لصالح المجموعة التجريبية. التوصيات: -لفت نظر صناع السياسة التعليمية في وزارة التربية المسؤولين عن تطوير من اداء العاملين وبالخصوص المعلمات في رياض الأطفال لما لها من أثر كبير في عملية التعلم من أجل إحداث تعديل في المناهج لتشمل الأنشطة المناسبة للطفل لتعزيز الأنشطة اللاصفية في الروضات. المقترحات اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على طالبات قسم رياض الاطفال تقيّد عند العمل في رياض الاطفال-إنشاء خطط تنمية فردية لتحديد نقاط القوة والضعف. في تدريب المعلمات لتعزيز قدراتهم المهنية.

الكلمات المفتاحية: برنامج ارشادي، الاداء المهني، معلمات رياض الاطفال.

The impact of a mentoring program on improving the professional performance of kindergarten teachers

Dr.manar Jabbar rkadhim

University of Wasit/ College of Basic Education

Abstract

The profession of kindergarten teacher and its inservice professional development ensure a high level of performance and governing professional ethics. It enables teachers to interact seriously and creatively with the various aspects of the information technology age and develop their roles in line with 21st-century skills and the scale of the challenges they face (Hafni, 2015, p. 29). Therefore, a guidance program is necessary to develop teachers' professional capabilities and help them address the obstacles they encounter during the children's learning process. The current research proposes a set of procedures to improve the performance of kindergarten teachers, consisting of a professional performance scale for teachers comprising (30) items distributed across three domains (rational, technical, and social), and a guidance program for improving teachers' professional performance consisting of 7 sessions. This program was implemented with kindergarten teachers after administering the numerical scale. Teachers with weak performance were selected and presented with the guidance program. They were then into two: an of (20) to ensure the program's effectiveness. The research hypotheses were confirmed, showing that the program improved teacher performance, with the post-test results favoring the experimental group. Recommendations: – draw attention educational policymakers in the Ministry of Education responsible for developing staff performance, especially kindergarten teachers, given its significant impact on the learning process, in order to modify curricula to include child-appropriate activities and enhance extracurricular activities in kindergartens. Suggestions: – Conducting a similar study to the

current one with kindergarten students, which would be beneficial for those working in kindergartens. – Creating individual development plans to identify strengths and weaknesses. – Providing training for teachers to enhance their professional skills.

Keywords: Guidance program, Professional performance of female teachers, Kindergarten teacher.

مشكلة البحث:

أن الدور المتميز الذي تقوم به المعلمة في إعداد الأطفال للمستقبل، ومن ثم تحمل المسؤولية تمكين الأفراد من القيام بأدوارهم المختلفة سعياً لتحقيق التنمية الشاملة، وتزداد هذه المسؤولية في ظل التحديات التي تواجهها المجتمعات بسبب التغيرات العديدة والمتسارعة المرتبطة باتساع دائرة المعرفة تحصيلاً واستخداماً العمل على مواكبة المتغيرات وتجديد المهارات واستثمار المستجدات في جوانب عملية التعليم والتعلم أثناء الخدمة، وذلك لأهمية مرحلة رياض الأطفال وخصوصيتها وتأثيرها الواضح على النمو الشامل للطفل . (الهولي وآخرون، ٢٠٠٧) ويتطلب من المعلمة أن تتمتع ببعض الصفات وتتقن بعض المهارات باعتبارها ممثلة لقيم المجتمع منها ان مهنة تعليم الاطفال في الروضة العمل على تنمية قدرات المعلمة مهنيًا أثناء الخدمة تضمن مستوى رفيع الأداء، وأخلاقاً مهنية حاكمة، وتقنية المعلومات وتطوير أدوارها بما يتناسب مع مهارات الحديثة، وحجم التحديات التي تواجهها (حفنى، ٢٠١٥، ٢٩). من خلال هذا لا بد ان يكون هناك برنامج إرشادي يطور من قدرات المعلمة المهنية ويساعدهم على طرح

المعوقات التي تواجههم اثناء عملية التدريس ومن هنا تتلخص مشكلة

هل البرنامج الإرشادي يساعد في تحسين الأداء المهني للمعلمات ؟

اهمية البحث

ان الأداء المهني عنصراً أساسياً لكافة مجالات العمل والمعرفة وعنصراً من عناصر الإنتاج الإنساني وانعكاساً لأداء المؤسسة ككل، وهذا الإنتاج الإنساني ينعكس بصور كثيرة منها تفهم الشخص لتخصصه وودوره وأتباعه التعليمات، وتوافق أنجازه مع معايير الجودة وشعوره بالانتماء لعمله ورغبته فيه فضلاً عن طرق تطويره لهذا العمل (توما، ٢٠١٠ : ص ١٠) وعليه فإن الأداء الوظيفي الفردي هو الحلقة الفعالة لأي مؤسسة كونه يؤثر ويتأثر في أدائها العام وفي هذه الحالة يجد الفرد هويته الذاتية ويمارس نشاطه المهني برضا ورغبة مما يؤدي الى تحقيق (Collins, 2001: P.24)

ان دور المعلمة له تأثير مهم على تنشئة الطفل من خلال تلمسنا لدورها في الإرشاد الأسرى وتأثيره وأهميته وخطورة العلاقة بين الوالدين وتأثيرها على الطفل سلبيًا وإيجابيًا (الصريرة،

(٢٠١١). ان الطفل يتعلم كافة الاتجاهات والقيم والأعراف والصواب والخطأ من قدوة يحبه ويثق فيه ويرتبط به ارتباطاً عاطفياً وثيقاً كما إن مرحلة الطفولة هي المرحلة التي يتم فيها بناء الأساس الأول للضمير الإنساني.

مشاركة المعلمة والاسرة والروضة على تحقيق الصحة النفسية والنمو الاجتماعي والانفعالي والجسمي للطفل وتسعى إلى حل المشكلات التي يتعرض لها الطفل في مرحلة التربية لتحقيق والتوافق النفسي والوجداني والاجتماعي من خلال علاقة الطفل بالمعلمة والأسرة وتبقى العلاقة بين مؤسسة الروضة ومؤسسة الأسرة علاقة تكاملية متناسقة (سليمان ٢٠٠٦)

مهام المعلمة في إتقانها وإيمانها بأهمية العمل التربوي الذي تقوم به وتمثل المعلمة فيما يتعلق بالأطفال الصغار أكثر من معلمة مادة دراسية لأنها تقوم بأدوار ذات أهمية خاصة، إذا نجحت فيها ضاعفت من فرص نمو الأطفال وتقدمهم، ويشبه دور المعلمة في الروضة دور الأم في المنزل، فهي أول شخص راشد يتعامل مع الطفل بعد الوالدين، وتمثل أيضاً أول اتصال اجتماعي حقيقي له خارج المنزل المسعد وآخرون (٢٠٠٤)

ويجب أن تتميز معلمة الروضة بميزات عديدة أهمها أن تكون محبة للأطفال قادرة على التعامل معهم، وأن تتمتع بالأخلاق الحسنة لتتمكن من قيادة الأطفال وحسن معاملتهم، وإشاعة جو من البهجة والطمأنينة بينهم، لتكون قدوة حسنة مهم، ومصدراً تربوياً مؤثراً في سلوكهم. (العناني، ٢٠٠٠) أهمية مرحلة الطفولة المبكرة التي تعتبر أساس تكوين الطفل والدور الهام الذي تقدمه معلمة الروضة في تقديم الإرشاد اللازم الذي يساع الاسرة ويعينها على حل مشكلات اطفالها. اكتشاف المهارات اللازمة في مجال الإرشاد المهني لمعلمة التعليم قبل المدرسة.

أهداف البحث :- Aims of Research :-

يهدف البحث التعرف على اثر برنامج إرشادي في تحسين الأداء المهني لمعلمات الروضة من خلال الفرضيات الصفرية الأتية :

- ١- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار القبلي عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ٢- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات الاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ٣- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

حدود البحث :- Limitation of Research :-

حدود البحث :حدود زمانية :٢٠٢٥_ ٢٠٢٦

حدود مكانية : مديرية تربية واسط (العزيزية)

حدود بشرية : معلمات رياض الأطفال

تحديد المصطلحات :- Definition of Terms :-

البرنامج الإرشادي عرفه كل من :

العادلي ١٩٩٣ : مجموعة من الفعاليات والأنشطة التي تم تخطيطها لأغراض التفاعل الاجتماعي وتطور مفهوم الذات وتحمل المسؤولية (العادلي، ١٩٩٣ : ٣٨) .
عبد الرحمن ١٩٩٨ : مجموعة من الخطوات المحددة والهادفة إلى مساعدة المسترشد على التخلص من بعض الاضطرابات المعرفية والسلوكية المرتبطة بمشكلة ما في حياته (عبد الرحمن، ١٩٩٨ : ٢٢٢) .

- تعريف الباحثة للبرنامج الارشادي

مجموعة الانشطة والفعاليات المخططة والمنظمة وفق خطوات محددة سابقاً والتي تسعى إلى تقديم المساعدة الكاملة للفرد، وتمكنه من حل مشكلاته الشخصية، والتعليمية، والصحية، والأخلاقية التي تواجهه في حياته .

تبنت الباحثة التعريف النظري للأداء المهني : تحقيق واثمام أعضاء الهيئة التعليمية للمهام المكونة منها وظيفتهم فيها والكيفية التي يحققون فيها متطلبات وظيفتهم

التعريف الإجرائي :-

الدرجة التي تحصل عليها بواسطة الإجابة عن فقرات مقياس الأداء المهني الذي اعد من قبل الباحثة لهذا الغرض

الأداء المهني : هوممارسات عملية، والذي يتحقق من خلال الخبرات الشاملة المتراكمة في مجال التخصص (نصر، ٢٠٠٩، ص ١٥٥) .

معلمة رياض الاطفال :

هي اساس في العملية التعليمية وهي مسؤولة في كثير من المواقف عن تنظيم الخبرات التعليمية وتخطيطها وعن ربط الطفل بالخبرة ومساعدته على التفاعل معها. (رمضان، ١٩٩٤ : ٢٠١)

الاطار النظري والدراسات السابقة

ان الإرشاد المهني يساعد الأفراد في تنمية مهاراتهم في التخطيط المهني واتخاذ قراراتهم في المهنة، وذلك من اجل الاختيار المهنة التي تبقى على مدار سنوات التي يعمل بها، واطلق كثير من المسميات مثل الإرشاد المهني، والتوجيه المهني الإرشاد الوظيفي،، وتوسيع مدارك الفرد، على اختيار العمل المناسب لتحقيق الرضا، والتوازن ما بين العمل، والأسرة والمتعة
الإرشاد المهني يرتبط بالمجالات المرشدون النفسيون المتخصصون في المدارس والجامعات و الإرشاد المهني يكشف عن مهارات الافراد ليساعدهم واختيار مايناسبهم من المهن، وفي عام ١٩٥٢، اعترفت الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي بالمهارات الخاصة والاهتمامات المهنية

المرتبطة بالإرشاد المهني. وذلك بإنشاء قسم خاص أطلق عليه اسم (الجمعية القومية للتنمية المهنية) والتي أخذت دوراً نشطاً في أوراق اعتماد الإرشاد المهني، والتي أصبح الإرشاد المهني التخصص الأول الذي تقدمه اللجنة القومية للمرشدين النفسيين المعتمدين. تشمل متطلباته الشهادة الخبرة والمهارة (Engels et al. ١٣٤، 1995، p)

البرنامج الإرشادي Counseling Program

ان الاهتمام في الارشاد نتيجة التطورات المهمة التي حدثت في مجال الأهداف التربوية لمراحل التعليم المختلفة، وتأكيد الأهداف الجدلية على ضرورة الاهتمام بتنمية شخصيات الاطفال من نواحيها الجسمية والنفسية والاجتماعية والعقلية (الحياني، ١٩٨٩: ٤٠٥) كما ان الهدف الأكبر للبرنامج الإرشادي هو تحقيق أهداف الإرشاد التربوي بجوانبه كافة وهذه الأهداف هي تحقيق الذات وتحقيق التوافق والصحة النفسية وتحسين العملية التربوية والوقاية والعلاج (الإمام وآخرون، ١٩٩١: ٢٤٩)

وان أهم الخدمات التي يتضمنها البرنامج

التربوية، وتشمل خدمات البرنامج الإرشادي في الروضة ما يأتي :

- ١- تقديم الخدمات الإنمائية ولاسيما رعاية النمو والتربية الوقائية، وتقديم الخدمات العلاجية
- ٢- تيسير خدمات البرنامج الإرشادي في الإرشاد العلاجي والتربوي والمهني والزواجي وإرشاد الشباب كافة .
- ٣- تيسير إمكانيات الإرشاد الفردي والجماعي وطرائق الإرشاد ولاسيما الإرشاد غير المباشر والمتمركز حول المسترشد والإرشاد وقت الفراغ، وهذه تناسب مرحلة الشباب بصفة خاصة .
- ٤- الاتصال بالأسرة والوالدين. (الإمام وآخرون، ١٩٩١: ٢٦٥-٢٦٦)

نظرية هولاند:

ويؤكد هولاند أن الأشخاص يميلون إلى المهن المختلفة حسب شخصياتهم فهو يرى أن الشخصية لها عدة انماط وكل فرد يصنف إلى نمط من هذه النماط وبذلك يؤثر فيه ويبحث عن البيئة المهنية التي تناسبه أي أن القرار المناسب الذي يتخذه الفرد سواء كان أكاديمياً أو مهنياً يتناسب مع نمط الشخصية. (Zunker، ٢٠٠٢)

كما توصل هولاند في دراساته أن هناك فروقاً ثابتة ومتميزة بين الطلبة في ميولهم المهنية وترجع تلك الفروق إلى عدد من المعلومات التي تتعلق بالمهن وعن الذات وعن الظروف والضغوط الاجتماعية وكذلك الفرص المتوفرة في المجتمع والتي لها تأثير كبير في تحديد البيئة المهنية (الداهري ٢٠١٥).

في عملية الإرشاد لأنه يقدم تصنيفاً للمهن يستطيع المرشدون استخدامه المساعدة للمسترشدين في توجهاتهم نحو عالم العمل، كما يستطيع المرشد التعرف على البيئة المهنية المعينة، حتى

يمكن من مساعدة المسترشد في تحديد المهنة التي تناسبه.(النشايي :٢٠٠٠: ٩٨) ان النظرية تدعو للتعرف على الخصائص المتمثلة في المؤسسة التعليمية ضمن نطاق البيئات المهنية الست. حيث تشير الأدلة العلمية بأن الطلبة الذين يدرسون في مدارس توجهها الرئيسي يتناسق مع توجه الطلبة، فإنهم نادراً ما يقومون بتغيير مجال تخصصهم بالمقارنة مع الطلبة الذين يدرسون في مدارس ذات توجه يخالف توجه الطلبة أنفسهم وعلى المرشد أن يساعد في التعرف على البيئة التعليمية المثالية وخصائصها النفسية، وأن يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند اختيار المهنة التي سيلتحق بها (عبدالله، ٢٠٠٦: ٥٤)

من اهم انماط نظرية هولاند :

١- النمط العقلاني أو الاستقصائي: ويقابله البيئة المهنية العقلانية ويتميز أصحاب هذا النمط بالاعتماد على العقل من حب التفكير والتصرف بعقلانية وميولهم إلى التنظيم والفهم، ومن هذه البيئة التخصصات العلمية سواء الكيمياء أو الفيزياء أو الرياضيات أو الاحصاء أو الحاسب الآلي وكل هذه المهن تحتاج بالضرورة إلى قدرات عقلية وإبداعية أكثر من احتياجها إلى قدرات جسدية أو اجتماعية.

٢- النمط الفني: ويقابله البيئة المهنية الفنية ويمتاز أشخاص هذا النمط بالتعبير الانفعالية، والبعد عن المشاكل، والفر إلى التعامل الاجتماعي، وتكوين الصداقات، ويفضلون العلاقات الغير مباشرة، ويميلون إلى الحدس والتخيل، ومن مهن هذه البيئة الفنية الرسم والنحت والأدب والموسيقى.

٣- النمط الاجتماعي ويقابله البيئة المهنية الاجتماعية، ويمتاز أصحاب هذا النمط بامتلاك مهارات اجتماعية تساعدهم على الاقناع والتأثير في الآخرين والتواصل مع المجتمع ولكنهم يفتقرون إلى المهارات والقدرات الميكانيكية والعلمية، ويناسب هذا النمط مهن التعليم والوعظ والعلاج النفسي والطب والخدمات الاجتماعية.(الشراة ٢٠٢١)

نظرية "هاوس ومشرلر"

ترتبط بعض النظريات بين سلوك القائد وحفز المرؤوسين لها ونظرية المسار والهدف إذ هذه النظريات التي بدورها ترى دور القائد دوراً مساعداً ومعجلاً للأمور، وترى مسؤولية القائد تتمثل في إزالة العقبات التي تقف في طريق سعي المرؤوسين نحو تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية وطبقاً لهذه النظرية التي أنشأها روبرت جي هاوس"، فإن القادة يكونون مؤثري بسبب تأثيرهم الإيجابي على دوافع المرؤوسين وقدرتهم على الأداء والرضا وأن سبب تسمية النظرية المسار والهدف يكمن في أنها تركز (شفيق، ١٩٩٧)

الدراسات السابقة لاتوجد دراسات سابقة

الفصل الثالث يبحث هذا الفصل المنهج المتبع في البحث، وإختيار التصميم التجريبي، وتوصيف مجتمع البحث، وإختيار عينة، وبناء مقياس الاداء المهني، وبناء البرنامج ارشادي، وتطبيق الإختبار القبلي والبعدي، والوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات، وفيما يأتي توضيح ذلك

اولاً - منهجية البحث : Method of Research :-

بما ان هدف البحث هو التعرف على أثر برنامج ارشادي اختارت الباحثة المنهج التجريبي والذي يعد من أدق أنواع أساليب البحث وأكثرها كفاءة في التوصل إلى نتائج دقيقة يوثق بها وصدقها. (ملحم، ٢٠٠٢ : ٣٧٤)

ثانياً- التصميم التجريبي : Experimental Design :-

ويتوقف أختيار التصميم التجريبي على طبيعة الدراسة والظروف التي تجري فيها لذا توجد نماذج متعددة من التصميمات التجريبية ينبغي على الباحث اختيار التصميم المناسب لاختبار صحة النتائج المستنتجة من الفروض . (عبد الحفيظ وباهي، ٢٠٠٠ : ١١٢). ولتحقيق ذلك اختارت الباحثة التصميم التجريبي ذا المجموعتين التجريبية والضابطة، جدول (١) يوضح ذلك

جدول (١) يوضح التصميم التجريبي

الاختبار	المجموعتان	متغير مستقل	الاختبار البعدي
الاختبار القبلي	التجريبية	البرنامج الارشادي	اختبار بعدي
الاختبار البعدي	الضابطة	بدون برنامج ارشادي	اختبار بعدي

مبررات استخدام هذا النوع من التصميم

هناك مبررات عديدة شجعت الباحثة على استخدام هذا النوع من التصميم والتي يمكن اجمالها بالنقاط الآتية :-

- ١- يعد من التصاميم ذات الضبط المحكم وفيه درجة عالية من الضبط التجريبي إذ يتطلب اجراء التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة لإيجاد اعلى درجات الضبط التجريبي .
- ٢- يمنح الباحث قدراً من الثقة، لأنه يوجد فرق بين المجموعتين التجريبية والضابطة الناجمة عن البرنامج . (عودة وملكاوي، ١٩٩٢ : ١٢٠).

ثالثاً - مجتمع البحث : Population of the Research :-

يشمل مفردات الظاهرة كافة من أفراد أو أشخاص أو أشياء والذين يشكلون موضوع مشكلة البحث التي يقوم الباحث بدراستها، فالمجتمع هو المجموعة الكلية الأكبر الذي يفترض ان نعمم نتائج البحث عليه . ويشمل البحث الحالي مجتمع البحث من معلمات الروضة (البطش وأبو زينة، ٢٠٠٧ : ٩٧) ..

جدول (٢) يوضح عدد معلمات حسب المديريات العامة للتربية واسط مدينة العزيزية

ت	المديرية العامة للتربية	عدد الرياض	عدد المعلمات
	مديرية تربية واسط العزيزية	٣	٥٠

عينة البحث : Sample of the Research :-

من المعروف صعوبة دراسة أفراد مجتمع البحث كافة، لذا من المناسب أن يتم اختيار عينة ممثلة لمجتمع البحث، إذ بحيث تمثل هذه العينة عناصر المجتمع أفضل تمثيل وإمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث. (عودة وملكاوي، ١٩٩٢ : ١٦٠) عينة البحث معلمات رياض الاطفال الحكومية

رابعا: تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة:-

لغرض تحقيق مبدأ التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة، تم تقسيمهم الى مجموعتين (ضابطة وتجريبية) بطريقة عشوائية الى مجموعة تجريبية (٢٠) معلمة، ومجموعة ضابطة (٢٠) معلمة بواقع (٣) رياض حكومية في كل من المجموعتين. وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) توزيع افراد عينة البحث (التجريبية والضابطة)

مديرية تربية	اسم الروضة	المجموعة	عدد المعلمات	المجموع
تربية العزيزة	روضة	التجريبية	٢٠	٢٠
	البروج	الضابطة	٢٠	٢٠
المجموع				

لتحقيق التكافؤ بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة ولابد من العمل على ضبط المتغيرات الداخلية التي يمكن أن تؤثر في المتغير التابع قدر الإمكان وبذلك يمكن التأكد بصدق من تأثير المتغير المستقل (فان دالين، ١٩٨٥ : ٢٩٥)

ولغرض ضبط المتغيرات التي تؤثر على نتائج البحث تم إجراء التكافؤ بين معلمات المجموعتين (التجريبية والضابطة) في المتغيرات الآتية: درجات المعلمات على مقياس الأداء المهني للمعلمات (الاختبار القبلي).

التكافؤ على وفق متغير عدد سنوات الخدمة . ٢٠ التكافؤ على وفق التخصص

. التكافؤ على وفق مستوى الأداء المهني للمعلمات قبل تنفيذ البرنامج الإرشادي :

لغرض التحقق من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة في قياس مستوى الأداء المهني لمعلمات قبل بدء التجربة طبق واستعمل اختبار (التائي t-test) لعينتين متساويتين (عودة والخليلي، ١٩٨٨ : ٤٤٤) لا يوجد فرق دال احصائياً بين درجات المجموعتين مما يدل

على ان المجموعتين (التجريبية والضابطة) متكافئتان في مستوى الأداء المهني قبل تنفيذ البرنامج الارشادي هو موضح في جدول (٤) .

جدول (٤) الأختبار التائي للأداء المهني لمعلمات الروضة

المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	القيمة التائية		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
التجريبية	٣٤٥،٥٣	٨٧٦،١٠	٠،٥٨،٨٠			
الضابطة	٢٢٣،٥٥	٤٥٧،٧	١٠٣،٤٣	٠،٧،٢	٥٦٣،١	٠،٥،٠

التكافؤ على وفق متغير التخصص : بلغ عدد معلمات المجموعة التجريبية (٢٠) وكذلك في المجموعة الضابطة فقد كانت (٢٠)
٢. التكافؤ على وفق متغير الخبرة :

وتبين انه لا توجد فروق دالة احصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، حيث جاءت قيمة مربع كاي المحسوبة (٤٣٢،١)، وهي اقل من القيمة الجدولية البالغة (٠،٧،٢) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بدرجة حرية (٢)، وكما هو موضح في جدول (٥)
جدول (٥) يوضح تكافؤ عينة المعلمات في المجموعتين التجريبية والضابطة وفقا لمتغير سنوات الخبرة

التحصيل الدراسي المجموعة	٥	٦	٧	٢٠	قيمة كاي عند مستوى (٠،٠٥)	
					المحسوبة	الجدولية
التجريبية	٦	٦	٧	٢٠	٤٣٢،١	٠،٧،٢
الضابطة	٧	٦	٦	٢٠		

رابعا : بناء أدتا البحث لتحقيق اهداف البحث تحسين الاداء المهني لمعلمات رياض الاطفال

١- بناء مقياس الأداء المهني لمعلمات رياض الاطفال ٢-بناء برنامج ارشادي .

أولاً : بناء مقياس الأداء المهني

لغرض اعداد مقياس الأداء المهني يكون مناسب لعينة البحث، اعتمدت الباحثة الخطوات العلمية اللازمة لاعداد المقياس وهي : التخطيط للمقياس .إعداد الفقرات وصياغتها . التأكد من صلاحية الفقرات.التحليل الاحصائي لفقرات المقياس الاستخراج الخصائص السيكمترية (Allen & YEN, 1979:118).

مراجعة الادبيات المتخصصة للافادة مما كتب حول اهتمام البحث الحالي في حقل الأداء المهني لمعلمات رياض الاطفال . وقد حددت الباحثة معنى الأداء المهني على وفق الاطار النظري في الفصل الثاني.اعتمدت الباحثة نظرية (هولاند) كإطار نظري في إعداد المقياس .

- تحديد بدائل المقياس (دائما، احيانا نادرا)، وبدرجات (٢، ١، ٠) ووضعت الباحثة

- دراسة استطلاعية : قدمت الباحثة استبيان مفتوح لمعلمات الروضة، طلب فيه منهن ذكر اساليبهن في تعليم الخبرات للطفل . وبعد حساب تكرار الإجابات تبين ان هناك فقرات تمثل

سلوكيات الأداء المهني على وفق ذلك بلغ عدد الفقرات (٣٠) فقرة، قسمت الى ثلاثة محاور رئيسة، وبالاعتماد على الاطار النظري للبحث هي :-
 أ.العقلاني وعدد فقراتها (١٠)، وهي فقرات إيجابية .ب الفني وعدد فقراتها (١٠)، وهي فقرات إيجابية .ج الاجتماعي وعدد فقراتها (١٠)، وهي فقرات إيجابية.
 وقد راعت الباحثة عند صياغة الفقرات ان تكون مرتبطة بأهداف البحث . قصيرة . ومفهومة بمعنى فكرة واحدة فقط. واضحة (الشايب، ٢٠٠٩ : ٧٤) .

صدق المقياس

١. الصدق الظاهري :

أذ يشير الى ان الصدق الظاهري يعتمد على آراء مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال (خوري، ٢٠٠٨ : ٦٠)
 - اعداد تعليمات المقياس:

قامت الباحثة بإعداد تعليمات للإجابة على المقياس فحرصت على ان تكون تعليمات المقياس واضحة ودقيقة إذ أن لها تأثيراً في المستجيب فكما كانت واضحة وبسيطة كلما قلت الأخطاء للإجابة (الجبوري، ١٩٩٠ : ٩٦).
 الدراسة الاستطلاعية :

لغرض معرفة وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته وبدائله، والكشف عن الصعوبات التي تواجه المعلمة لتلافيها، والوقت الذي تستغرقه للإجابة عن المقياس، فقد طبقت الباحثة المقياس على عينة بلغت (١٠) معلمة تم اختيارهم من بعض رياض الاطفال إذ تم توزيع المقياس كما موضح في جدول (٦) وبعد إجراء هذا التطبيق تبين أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة للمعلمات

جدول (٦) يوضح عينة وضوح الفقرات والتعليمات

ت	اسماء الروضات	عدد الاطفال
١	روضة البروج	٣
٢	روضة قطر الندى	٣
٣	روضة اطفال العريزية	٤
	المجموع	١٠

- مؤشرات صدق البناء لفقرات التحليل الاحصائي Item analysis

تعد عملية تحليل الفقرات احصائياً من الخطوات الأساس لبناء المقياس، وهي تجعله اكثر صدقاً وثباتاً، فمن خلالها يتم اختيار الفقرات التي تتميز بالخصائص السيكومترية الجيدة ويتم استبعاد غير الجيدة منها (Chisell et.al، 1981 : P.428)، فان دقة المقياس في قياس ما وضعت لقياسه تعتمد على دقة الفقرات (ربيع، ١٩٩٤ : ١٤) (الشايب، ٢٠٠٩ : ٤٥) . فالفقرة

المميزة هي التي تميز بين شخصين يختلفان مثلاً فيها اختلافاً سلوكياً (المنيزل وغرايبه، ٢٠١٠ : ٣٢٠). التحليل الاحصائي للفقرات :-

أولاً : القوة التمييزية لفقرات مقياس الأداء

لحساب القوة التمييزية طبقت الباحثة أداة قياس الأداء على عينة بلغت (١٠) من معلمات الروضة، وذلك تحقيقاً لهدف البحث ومن اجل ان يكون المقياس مميز الفقرات في قياس الأداء المهني .

وقد قامت الباحثة بالخطوات الاتية في حساب القوة التمييزية للفقرات وعلى النحو الاتي: ، حيث يرى الاحصائيون منهم ان اعتماد نسبة (٢٧%) عليا وأخرى دنيا يوفر لنا مجموعتين بأفضل ما يمكن من حجم وتمايز (الزوبعي آخرون، ١٩٨١ : ٧١) علماً انه تم اهمال بعض استمارة لعدم استكمال التأشيرت عليها وبذلك اصبح العدد النهائي لعينة التحليل الاحصائي هي (٣٥) استمارة . وبذلك بلغ عدد عينة التمييز (٣٠)، وقد استعملت بين درجات المجموعتين لكل فقرة من الفقرات، وبالاعتماد على القيمة التائية المحسوبة مقارنة بالقيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) تبين ان جميع الفقرات مميزة، كما هو موضح في جدول (٧)

جدول (٧) معاملات تمييز فقرات مقياس الأداء المهني بمجالاته الثلاث

الدالة	القيمة التائية المحسوبة T-test	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة	الفرق
		الانحراف المعياري Std. Deviation	الوسط الحسابي Mean	الانحراف لمعياري Std. Deviation	الوسط الحسابي Mean		
٠.٠٥	٥٤٣.٢	٤٣١.٠	١١٩.٠	٩٠.٤.٠	٩٨٧.١	١	العقلاني
	٣٧.٨	٥٤٦.٠	٤٥.٠	٨٧.٠	٨٧.١	٢	
	٨٤٣.٢	٥٩٩.٣	٧٦٥.١	٨٩.٠	٩٨٧.٠	٣	
	٢٩.٥	٦٥٨.٠	٨٧.٠	٦٥.٠	٩٨٨.٠	٤	
	٠.٩.٣	٧٧٣.٠	٥٩.٠	٣٣٤.٠	٩٢٥.٠	٥	
	٥.١	٦٥.٠	٨٧.٠	٤٩.٠	٨٨٠.٠	٦	
	٨.٢	٨٠٤.٠	٧٦٥.٠	٣٠٨.٠	٩٨٥.٠	٧	
	٤٢٦.٥	٦٠١.٠	٥٤٣.٠	٤٤٠.٠	٩٠٣.٠	٨	
	٨٩.٣	٥٣.٠	٦٥٩.٠	٥٠.٦.٠	٦٠٩.٠	٩	
	٢٥.٥	٤٤٦.٠	٥٦٧.٠	٥٤٦.٠	٧٨.٠	١٠	

الدلالة	القيمة التائية المحسوبة T-test	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة	المجال
		الانحراف المعياري Std. Deviation	الوسط لحسابي Mean	الانحراف لمعياري Std. Deviation	الوسط الحسابي Mean		
التأثير	١٧٤,٧	٦٤,٠	٥٦٢,٠	٣٧٦,٠	١١٠,٠	١	الفني
	٨٧,٤	٥٤٩,٠	٦٨٧,٠	٤٦٥,٠	١١٨,٠	٢	
	٣٤٢,٣	٥٧٨,٠	٥٦,٠	٣٧٦,٠	١٠٦,٠	٣	
	٥٤,٤	٥٢٠,٠	٤٨٧,٠	٤٦٥,٠	١٠٢,٠	٤	
	٥٤٨,٥	٤٩٠,٠	٤٢٠,٠	٤٨٩,٠	٩٨٧,٠	٥	
	١٧٤,٤	٥٠٦,٠	٤٥٥,٠	٢٩١,٠	٩٠٧,٠	٦	
	٨٠٧,٧	٥٠٩,٠	٤٨٧,٠	٤٥٧,٠	٨٩٧,٠	٧	
	٢٥,٢	٣٢٩,٠	٨٧,٠	٢١٣,١	٨٨٧,٠	٨	
	٠,٦٧,٧	٤٤٣,٠	٣١,٠	٤٥٦,٠	٠,٨٠٧	٩	
	٧٦,٥	٤٨٩,٠	٨٧,٠	٤٩٠,٠	٧٨٧,٠	١٠	

الدلالة	القيمة التائية المحسوبة T-test	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة	المجال
		الانحراف المعياري Std. Deviation	الوسط لحسابي Mean	الانحراف لمعياري Std. Deviation	الوسط الحسابي Mean		
التأثير	٩٧٠,٢	٥٦٧,٠	٦٠٩,٠	٤٦٥,٠	٧٨٦,١	١	الاجتماعي
	٣٣٦,٤	٥٨٠,٠	٥٧٠,٠	٨٧٦,٠	٩٨٧,٠	٢	
	٥٣٥,٣	٥٩٧,٠	٥٦٧,٠	٠,٩٧٥	٨٩٧,٠	٣	
	٩٩٢,٤	٨٦١,٠	٧٨٩,٠	٩٧٦,١	٧٦٥,١	٤	
	٢٩٠,٨	٦٥٤,٥	٢٧٥,١	٨٧٦,٠	٩٨٤,٠	٥	
	٨٩٨,٥	٨٧٥,٠	٤٨٧,٠	٣٤٥,٠	٩٤٤,٠	٦	
	٣٨٩,٨	٠,٧٤٧	٤٥٦,٠	٣٤٥,٠	٨٧٩,٠	٧	
	٢٥٢,٦	٦٠٩,٠	٥٦٤,٥,٠	٣٩٨,٠	٨٤٥,٠	٨	
	٤٥٤,٧	٥٦٧,٠	٠,٦٥٥	٣٩٧,٠	٨٩٨,٠	٩	
	٦٧,٧	٨٨٦,٠	٤٥,٠	٣٧٦,٠	٧٧٠,٠	١٠	

ثانياً : صدق الفقرات (الاتساق الداخلي) : وقد تحقق هذا المؤشر من خلال :-

١. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : لحساب الاتساق الداخلي للفقرات الذي يظهر من خلال العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس قامت الباحثة بحساب العلاقة لعينة

التحليل الاحصائي البالغة (٣٠) استبانته استعملت معامل ارتباط (بيرسن) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وظهرت النتائج ان معاملات الارتباط جميعها بدلالة إحصائية، وذلك من الاستدلال عليها بمقارنتها بالقيمة الجدولية لمعاملات الارتباط البالغة (١١٧، ٠) بدرجة حرية (١) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥)، كما موضح في جدول (٨) .

جدول (٨) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
١	٠.٩٥	١٩	٣٧٦.٠
٢	٥٦.٠	٢٠	٢٩٥.٠
٣	٩٤.٠	٢١	٣٢٤.٠
٤	٥٦٧.٠	٢٢	٢٩٢.٠
٥	٨٩.٠	٢٣	٦٠٨.٠
٦	٨٢.٠	٢٤	٤٣١.٠
٧	٣٤.٠	٢٥	٤٣٠.٠
٨	٥٥.٠	٢٦	٣٥٢.٠
٩	٦٧.٠	٢٧	٥٩٨.٠
١٠	٩.٠	٢٨	٥٦.٠
١١	٨٩.٠	٢٩	٣٠٩.٠
١٢	٣٧.٠	٣٠	٧٠.٠
١٣	٤٥٧.٠		
١٤	٣٤٥.٠		
١٥	٤٤٥.٠		
١٦	٨٧١.٠		
١٧	٣٩٨.٠		
١٨	٤٨٩.٠		

٢ - علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :-

للتأكد من ان فقرات كل مجال تمثله على وفق معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بينه وبين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه، وتبين ان معاملات الارتباط كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٠.٨٠٢)، كما موضح في جدول (٩)

جدول (٩) معامل ارتباط بيرسن يبين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

العقلاني		الفني		الاجتماعي	
معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
١٣٢,٠٠	١	٩٨٧,٠١	١	٠,٩٨١	١
٣٤٧,٠٠	٢	٨٠١,٠٠	٢	٨٧٦,٠٠	٢
٨٩١,٠٠	٣	٠,٤٥٣	٣	٦٧٠,٠٠	٣
٧٥٤,٠٠	٤	٤٥٢,٠٠	٤	٤٥٨,٠٠	٤
٥٤٣,٠٠	٥	٣٤٥,٠٠	٥	٥٦٨,٠٠	٥
٥٦,٠٠	٦	٥٦٧,٠٠	٦	٩٠٢,٠٠	٦
١٧٤,٠٠	٧	٩٨٧,٠٠	٧	٦٧,٠٠	٧
٤٦٣,٠٠	٨	٦٥٤,٠٠	٨	٤٤٣,٠٠	٨
١٥٦,٠٠	٩	٦٥٤,٠٠	٩	٧٥١,٠٠	٩
٣٨٠,٠٠	١٠	٦٥٤,٠٠	١٠	٥٦٣,٠٠	١٠

علاقة المجال بالمجالات الأخرى

تبين من خلال جدول (١٦) ان هناك علاقة دالة احصائياً بين مجالات مقياس الأداء المهني حيث بلغت قيم معاملات الارتباط :

- (٨٧,٠٠,٠٠) بين مجال العقلاني والفني
- (٥٠١,٠٠) بين مجال الفني والاجتماعي
- (٦١٥,٠٠) بين مجال الاجتماعي هي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة الحرية البالغة (١)، وعليه تمكنت الباحثة من حساب الدرجة الكلية للمقياس كما موضح في جدول (١٠)

جدول (١٠) علاقة كل مجال بالمجالات الأخرى

المجال	العقلاني	الفني	الاجتماعي
العقلاني	٢	٨٧,٠٠	٠,٦٥١
الفني	٨٧,٠٠	٢	٧٠١,٠٠
الاجتماعي	٩٠,٦,٠٠	٦١١,٠٠	١

ثبات المقياس

ثبات المقياس هو مؤشر لمدى الاتساق والثبات الذي يقيس به الاختبار ما هو مصمم من اجل قياسه (دوران، ١٩٨٥ : ١٣١) ولعدد من المرات في الظروف نفسها (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١ : ٣٠) ولغرض الحصول على الثبات اعتمدت الباحثة الطريقة الآتية:

إعادة الاختبار (Test – Retest) : إذ يشير (دوران، ١٩٨٥) الى ان معامل الثبات الذي يتراوح بين (٠.٧٠ - ٠.٩٠) يعد مؤشراً جيداً للاختبار الثابت (دوران، ١٩٨٥ : ١٣٣) .

٢. الثبات بطريقة (الفا - كرونباخ) وتعد من اكثر الطرائق شيوعاً لحساب الاتساق الداخلي للمقياس، إذ تمتاز بإمكانية الوثوق بنتائجها، وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات جميع فقرات المقياس وعلى جعل كل فقرة مقياساً بذاته . ويؤثر معامل الثبات في اتساق أداء الافراد، أي التجانس بين فقرات المقياس، وتعطي هذه الطريقة الحد الأعلى الذي يمكن ان يصل اليه معامل الثبات (الكبيسي، ٢٠١٠ : ٢٨٦، ٢٩٧)،

التطبيق النهائي لمقياس البحث : تكون المقياس بصورته النهائية من (٧١) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي :

- مجال العقلاني ا ويضم (١٠) فقرة _ مجال الفني ويضم (١٠) فقرة مجال الاجتماعي ويضم (١٠) فقرة
ولكل بدائل ثلاثة هي :

- دائماً تحصل على ٢ درجة - احياناً تحصل على ١ درجة - نادراً تحصل على ٠ درجة
خامساً : البرنامج الارشادي :

لتعزيز الأداء المهني لمعلمات الروضة تم وضع الأسس التي يعتمد عليها البرنامج الارشادي، وهي :-

أولاً : تحديد المشكلة الأساس: الأداء المهني لمعلمات الروضة، وهذا تم تفصيله في الفصل الأول (مشكلة البحث) .

ثانياً : صياغة الهدف العام : وقد حددت الباحثة الهدف العام للبرنامج الارشادي ب : تحسين الأداء المهني لمعلمات الروضة

ثالثاً : صياغة الأهداف السلوكية للحالة المستهدفة : يشمل الهدف السلوكي ثلاثة عناصر،

رابعاً : تحديد محتوى وتفاصيل تنفيذ البرنامج الارشادي : يعتمد نجاح البرنامج الارشادي سادساً : الوسائل الإحصائية

استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية الآتية للتحقق من صحة المقياس والبرنامج واستخراج النتائج علماً انها اعتمدت الحقيبة الإحصائية (SPSS) :

١. معامل ارتباط بيرسون (Person – Relation Ship) .
٢. الاختبار التائي لعينتين متساويتين بالحجم (T-Test) .
٣. معادلة الفا- كرونباخ .

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج:

وللتحقق من هدف البحث وهو أثر برنامج ارشادي في تحسين الاداء المهني لمعلمات الروضة جرى التحقق من صحة الفرضيات الآتية

ثانياً: تفسير النتائج ومناقشتها:

اشارت نتائج الجداول السابقة إلى الأثر الواضح للبرنامج الارشادي، إذ أدت أنشطته الارشاد سواء كانت تؤدي الدور أم الأداء المحدد أم المسابقات أم الفعاليات ساعدت على تحسين الاداء المهني لمعلمات رياض أطفال المجموعة التجريبية وتتفق نتائج الدراسة الحالية وإن أنشطة البرنامج الحالي أسهمت بطريقة فاعلة في تنمية قدرات المعلمات الفنية والابداعية، وتؤكد على المعلمات الالتزام بجلسات البرنامج ساعدهن على الاستفادة وتشير الباحثة إلى أن حرصها على تنفيذ أنشطة البرنامج مع المعلمات بمرونة واهتمام، ومتابعتهم في أثناء تطبيق البرنامج وتعزيزهم وتوجيههم، كان له الأثر الكبير في تعزيز هذه ادائهم زيادة معلوماتهن في التعامل مع الطفل اثناء نقل الخبرات وحتى في الدروس الترفيهية المجموعة التجريبية.

نتائج البحث ومناقشتها :

من أجل التحقق من هدف البحث وهو تعرف الأداء لمعلمات الروضة، جرى التحقق من صحة الفرضيات الصدمية الآتية:

الفرضية الصدمية الاولى: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تحققت هذه الفرضية، تكافئه العينة في التطبيق القبلي فقد تبين أن لا فرق بين المتوسطين الحسابين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق القبلي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٥٦٣,١) أقل من القيمة الجدولية البالغة (٠,٧,٢)

الفرضية الصدمية الثانية: لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي عند مستوى دلالة (٠.٠٥) للتحقق من صحة الفرضية الصدمية، استعملت في الاختبار التائي لعينتين مترابطتين لمعرفة إذ تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٨٠٩,١٢) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغ (٠,٧,٢)، تنص على وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين الحسابين المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١)، والجدول

جدول (١١) القيمة الثانية المحسوبة لدرجات المجموعة التجريبية للتطبيقين القبلي والبعدي

مستوى الدلالة	القيمة الثانية		الانحراف المعياري للفرق	المتوسط الحسابي للفرق	المتوسط الحسابي	التطبيق
	الجدولية	المحسوبة				
٠,٥٠	٠,٧٤٢	٨٠٩,١٢	٨٧٦,١٠	٠,٨٧,٥٤	٣٤٥,٥٣	القبلي
					٢٢٣,٩٨	البعدي

*القيمة الثانية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية

الفرضية الصفرية الثالثة : لا يوجد فرق دال إحصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وقد اتضح وجود فرق ذات دلالة الاحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة التجريبية، إذ تبين أن القيمة الثانية المحسوبة (٣٠٤,١٥)، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٧٨,٢) لذا ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين الحسابين المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) وجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) القيمة الثانية المحسوبة لدرجات المجموعتين التجريبية والضابطة للتطبيق البعدي

مستوى الدلالة	القيمة الثانية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	المجموعة
	الجدولية	المحسوبة				
(٠,٥٠)	٠,٧٨,٢	٣٠٤,١٥	٨٧٦,١٠	٢٢٣,٩٨	٢٠	التجريبية
			٤٥٧,٧	٢٣٣,٥٥	٢٠	الضابطة

القيمة الثانية المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية

ثالثاً: الاستنتاجات:

- ١- تعاني معلمات الروضة من ضعف في الاداء المهني .
- ٢- تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج في الإختبار ال
- ١- للبرنامج الارشادي الأثر الواضح الذي انعكس بشكل إيجابي على معلمات المجموعة التجريبية في تعزيز ادائهم المهني في المجالات الثلاثة مثل (عقلاني،فني اجتماعي ٤
- ٢- أن تضمين البرنامج الارشادي في أنشطة متنوعة وهادفة ومشوقة أدى إلى تعزيز اداء المعلمات واعطائهم معلومات عن الخبرات الحديثة

رابعاً: التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها البحث، توصي الباحثة ب:

- ١- لفت نظر صناعات السياسة التعليمية في وزارة التربية المسؤولين عن تطوير من أداء العاملين وبالخصوص المعلمات في رياض الأطفال لما لها من أثر كبير في عملية التعلم من أجل إحداث تعديل في المناهج لتشمل الأنشطة المناسبة للطفل
 - ٢- تعزيز الأنشطة اللاصفية في الروضات وإقامة السفرات العلمية التي من شأنها أن تعزز العلاقات بين المعلمات والاطفال وتوسع معارفهم وإدراكهم لاكتشاف البيئة المحيطة من حولهم.
 - ٣- يمكن الاستفادة من البرنامج الحالي وإعتماده في مراكز الإعداد والتدريب في وزارة التربية عن طريق إقامة دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال.
 - ٤- إرشاد المديرات في الرياض والقائمين على تربية الطفل وتدريبهما على إتباع الأساليب التربوية في عن طريق عقد اجتماعات متخصصة تقيمها لاداء المعلمات في الروضات.
- المقترحات:**

- ١- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على طالبات قسم رياض الاطفال تعيد عند التوظيف في رياض الاطفال
- ٢- مقترحات لتطوير الأداء المهني (على مستوى المؤسسة والفرد) تحسين بيئة العمل والتحفيز: توفير مساحات عمل مريحة ومريحة تساهم في التركيز
- ٣- تعزيز العمل الجماعي وبناء الثقة بدلاً من الصمت.
- ٤- إنشاء خطط تنمية فردية لتحديد نقاط القوة والضعف. في تدريب المعلمات لتعزيز قدراتهم المهنية

المصادر

- رؤوف: علم النفس التربوي، ٢٠٠٠، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان، الاردن.
- محمد صادق: تخطيط التدريب ودوره في تحقيق اهداف المنظمة العامة والخاصة، ٢٠١٤، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر
- شبلي، ثروت محمد: التنمية الاجتماعية، ١٩٩٩، جامعة بنها، مصر.
- شحاته، حسن والنجار، زينب وعمار، حامد: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، ٢٠٠٣، ط١، الدار المصرية اللبنانية.
- سليمان، عبد الرحمن سيد، (٢٠٠٦م)، علم نفس النمو، ط١، الرياض : مكتبة الرشد
- الداھري، حسن صالح احمد (٢٠١١) : علم النفس الارشادي نظرياته واساليبه الحديثة، ط٢، دار وائل للنشر، عمان - الاردن .
- امين، عبدالله (٢٠٠٨)، فاعلية برنامج إرشادي في تحسين الأداء الوظيفي الوالدي لدى مجموعتين من أسر الاطفال المعاقين عقليا وسمعيًا بحوث المؤتمر السنوي الرابع عشر،

مؤتمر الإرشاد النفسي من اجل التنمية في ضل الجودة الشاملة، مركز الإرشاد النفسي جامعة عين الشمس .

- القيسي، سليم المجالي قبلان (٢٠٠٠) أسباب الطلاق في محافظة الكرك، دراسة ميدانية، مجلة مركز البحوث التربوي، جامعة قطر .

- قندلجي، محمد سعد (٢٠٠٢)، بيئات تعلم الطفل، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
-حنفي : التوجيه والإرشاد النفسي - عالم الكتب، القاهرة . ١٩٨٠ .

-رؤوف،(٢٠٠٥م)، مراحل النمو تطورة ورعايته، ط١، الاردن : دار مجدولاي .

-الخوارجا، عبد الفتاح محمد (٢٠٠٩)، الإرشاد النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق مسؤوليات وواجبات - دليل الأباء والمرشدين، دار الثقافة عمان، ط١

-الحوالدة، محمد محمود (٢٠٠٣م)، مقدمة في التربية، عمان : دار المسيرة، الأردن.

، مطبعة الكتاب المدرسي، صنعاء

- جلال إبراهيم العبد : إدارة الأعمال، مدخل القرارات وبناء المهارات دار الجامعة للطباعة والنشر، مصر، ٢٠٠٣

-الشرعة، حسين سالم. (٢٠٢١): مدى توافق الاهتمامات المهنية لطلبة المرحلة الثانوية والجامعية مع تخصصاتهم الأكاديمية. مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ٩(٣)، ص ٢٤٣ - ٢٧٥.

-توفيق، زكريا. (٢٠١٩): دراسة مقارنة للميول المهنية لدى طلاب وطالبات المرحلة الثانوية. الدافعية والإنجاز الأكاديمي والمهني وتقويمه، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، الجزء الأول.

-خضر، علي، والشناوي، محمد. (٢٠١٨): الميول المهنية والتخصص والتحصيل الدراسي لدى طالب الثانوية والجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، العدد الأول، جامعة عين شمس، القاهرة.

-الداهري، صالح حسن. (٢٠١٥): علم النفس الإرشادي نظرياته وأساليبه الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

-الصرير قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، ٢٠٠٦/٢٠٠٥

المصادر الاجنبية

- Farooqi and Others (2016)، Executive Functioning and Learning Skills of Adolescent Children Born at Fewer than 26 Weeks of Gestation، University of Umea، Sweden.

- Adele Diamond (2012)، Activities and Programs That Improve Children's Executive Functions Department of Psychiatry، 21(5) 335-341 University of British،Columbia.
- Alice Bowmer & Others (2018)، Investigating the Impact of Musical Intervention on Preshool Children Executive Function، UCL Institute of Education، University College London، United Kingdom، Creative Futures، London.
- Alicia Benavides-Nieto and Others. (2016)، Basic Executive Functions in Early Childhood Education and their Relationship with Social Competence، Development and Educational Psychology،University of Granada، 18091،Spain.
- Anstasi، A. & Suzan، Urbina (1997) Psychological Testing، New York، Macmillan Uublushing.